Die Pfändung

des

Arbeits- und Dienstlohnes.

Abhandlung

zur

Erlangung der Doktorwürde

vorgelegt der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Rheinischen Friedrich Wilhelm-Universität
zu Bonn

von

Walter Küper

Hamborn a/Rhein,

Hamborn 1929.

Angenommen auf Bericht
des Professors Dr. Göppert.

Inhaltsübersicht.

Seite

A) Einleitung:
Abgrenzung des Themas 1
B)
I. Die Lohnpfändungen und ihre Grenzen 1
1. Die Pfändung künftiger Lohnforderungen (Anwartschaften) 2
2. Die Pfändung einer existenten Lohnforderung . . . 6
3. Die Pfändung des ausgezahlten Lohnbetrages . . . 6
4. Die Möglichkeiten einer Pfändungsbeschränkung . . 10
5. Die Regelung des deutschen Rechtes (Z. P. O.; L. B. G., Lohnpf. V. O.) 11
II. Die Lohnschiebungsverträge 13
a) Juristische Konstruktion der Verträge 14
1. Lohnverträge zugunsten Dritter 14
2. Abtretung der Lohnforderung 16
3. Lohnherabsetzungen und Vereinbarung eines unangemessenen Lohnes 18
b) Gläubigerschutz gegen Lohnverträge zugunsten Dritter. 21
1. Nichtigkeit 21
2. Anfechtung 25
3. Sonstige Lösungsversuche 28
C) Schlußbemerkungen 31

★

Abkürzungen.

Anf. Ges.	Gesetz, betreffend die Anfechtung von Rechtshandlungen eines Schuldners außerhalb des Konkursverfahrens (Anfechtungsgesetz).
B. G. B.	Bürgerliches Gesetzbuch.
B. R. G.	Betriebsrätegesetz.
D. J. Z.	Deutsche Juristen-Zeitung.
E. G. B. G. B.	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch.
G. O.	Gewerbe-Ordnung für das deutsche Reich.
Gruch. B.	Gruchots Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts.
Grünhuts Z.	Grünhuts Zeitschrift für das private und öffentliche Recht.
H. G. B.	Handelsgesetzbuch.
J. W.	Juristische Wochenschrift.
K. G.	Kammergericht.
K. O.	Konkursordnung.
L. B. G.	Reichsgesetz, betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- und Dienstlohnes. (Lohnbeschlagnahmegesetz).
L. G.	Landgericht.
L. Z.	Leipziger Zeitschrift für Handels-, Konkurs- und Versicherungsrecht.
O. L. G.	Oberlandesgericht.
O. L. G. E.	Entscheidungen der Oberlandesgerichte.
Pr. V. Bl.	Preußisches Verwaltungsblatt.
Recht.	Das Recht. Rundschau für den deutschen Juristenstand.
R. G.	Reichsgericht.
R. G. Bl.	Reichsgesetzblatt.
R. G. E.	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
R. G. R.	Reichsgerichtsrätekommentar.
Z. f. G. u. R.	Zeitschrift für Gesetzgebung und Rechtspflege.
Z. f. Z. Pr.	Zeitschrift für Zivilprozeß.
Z. P. O.	Zivilprozeßordnung.

Verzeichnis der benutzten Literatur.

Achilles-Greiff. Das Bürgerliche Gesetzbuch. 11. Aufl 1923.
Archiv für bürgerliches Recht. Bd. 41.
Baum. Handbuch für Gewerbegerichte 1904.
Bergk. Übertragung u. Pfändung künftiger Rechte. Halle 1912.
Breit. Das Versprechen der Leistung an Dritte als Schuldvertrag. Leipzig 1914.
Brinz. Lehrbuch der Pandekten. Bd. 2,1. 2. Aufl.
Conrad. Die Pfändungsbeschränkungen zum Schutze des schwachen Schuldners. 1906.
Cosak. Das Anfechtungsrecht der Gläubiger. 1884.
Dambitsch. Entsteht aus dem Versprechen der Leistung an einen Dritten ein Gesamtgläubigerverhältnis? Breslau 1897.
Dernburg. Das Bürgerliche Recht. Bd. 2. Abtlg. 1 die Schuldverhältnisse. Allgemeine Lehren. 3. Aufl 1905.
Deutsche Juristen-Zeitung. 1901, 1903, 1904, 1908, 1909, 1913, 1915, 1922.
Ehrlich. Das zwingende und nichtzwingende Recht im B. G. B. Jena 1899.
Enneccerus-Kipp-Wolff. Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Bd. 1. 1. Aufl. Allgem. Teil 25.—29. Aufl. 1926.
Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Bd. 2. 2 Abtlg. Recht der Schuldverhältnisse 18.—22. Aufl. 1923.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Bd. 12, 43, 48, 55, 67, 69, 70, 72, 75, 84, 85.
Entscheidungen der Oberlandesgerichte. Bd. 3, 10, 18, 21, 23, 28.
Förster-Kann. Die Zivilprozeßordnung. 2. Bd., 3. Aufl. 1926
Gruchots Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts. Bd. 48, 51, 54, 58.
Grünhuts Zeitschrift für das private und öffentliche Recht. Bd. 28.
Hellmann. Lehrbuch des deutschen Konkursrechtes. Berlin 1907.
Hellwig. Die Verträge auf Leistung an Dritte. 1899.
Hellwig-Oertmann. System des deutschen Zivilprozeßrechtes. 2. Teil 1919.
Hueck-Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechtes. 1. Bd. 1927/1928.
Jaeger. Konkursordnung. 5. Aufl. 1916.
Iherings. Jahrbücher für Dogmatik des Bürgerl. Rechtes. Bd. 16 und 43.
Juristische Wochenschrift 1904, 1905, 1910, 1911, 1912, 1926.
Kaskel. Arbeiterrecht. 2. Aufl. 1925.
Kiefer. Gehaltsverfügungen zum Nachteil der Gläubiger. Würzburg 1913.

Langheineken. Anspruch und Einrede. 1903.
Leipziger Zeitschrift für Handels-, Konkurs- und Versicherungsrecht. 1908, 1910, 1911, 1912, 1913, 1914, 1920.
Lotmar. Der Arbeitsvertrag. Bd. 1. 1902.
Mandry-Geib. Der zivilrechtliche Inhalt der Reichsgesetze. 1898.
Meyer. Das Recht der Lohnbeschlagnahme.
Neukamp. Handkommentar zur Z. P. O. 2. Aufl. 1911.
Oertmann. Der Arbeitslohn. 1921.
Oertmann. Die Gesetzgebung über Lohn- und Gehaltsbeschlagnahme. 1922.
Pick. Die Lohnbeschlagnahme nach österreichischem und deutschem Recht. Grünhuts Z. Bd. 28.
Poel. Aufrechnung, Zurückbehaltung, Einbehaltung und Verwirkung bei Lohnforderungen. Leipzig 1905.
Das Recht. Rundschau für den deutschen Juristenstand. 1907, 1911.
Reichsgerichtsräte. Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. 1. 5. Aufl. 1923.
Schlesinger. Die rechtliche Unzulässigkeit der Beschlagnahme des noch nicht verdienten Lohnes. 1869.
Schollmeyer. Recht der Schuldverhältnisse. 1. Hälfte Allgem. Teil (Kommentar) 1900.
Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte. Band 49.
Seufferts Blätter für Rechtsanwendung. 66. Bd.
Seuffert. Kommentar zur Z. P. O. 2. Bd. 8. Aufl. 1903.
Sigl. Der gewerbliche Arbeitsvertrag. 1903.
Sinzheimer. Lohn und Aufrechnung. 1902.
Stahl. Die Verträge zugunsten Dritter. Bonn 1899.
Staudinger. Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 7.—8. Aufl. 1912.
Stein. Die Zivilprozeßordnung. 2. Bd. 12.—13. Aufl. 1926.
Ulrichs. Das Recht der Zurückbehaltung und Aufrechnung beim gewerblichen Arbeitsvertrage. Heidelberg 1910.
Verhandlungen des 7. deutschen Juristentages Bd. 1 1868 Bd. 2 1869.
Verhandlungen des 22. deutschen Juristentages 1892.
Verhandlungen des 32. deutschen Juristentages 1. Bd. 1914.
Verwaltungsarchiv. Zeitschrift für Verwaltungsrecht und Verwaltungsgerichtsbarkeit. Bd. V.
Wallroth. Das Verbot der Aufrechnung gegen Lohnforderungen. Rostock 1903.
Warneyer. Kommentar zum B. G. B. Bd. 1 1923.
Weißmann. Lehrbuch des Zivilprozeßrechtes. 2. Bd. 1905.
Wienands. Der selbständige Anspruch der Ehefrau gegen den Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrage des Ehemannes. Leipzig 1911.
Wild. Die Pfändbarkeit zukünftiger Forderungen. Würzburg 1906.
Wilmowski Deutsche Reichskonkursordnung. 1902.
Zeitschrift für Gesetzgebung und Rechtspflege. Bd. 2 und 3.
Zeitschrift für Zivilprozeß. Bd. 12 und 30.

*

A) Die große Umwälzung in den Jahren nach dem Weltkriege übte notwendig auf das gesamte deutsche Rechtssystem einen gewaltigen Einfluß aus. Nicht nur änderten sich die bisherigen Normen und Zusammenhänge, es wurde auch vieles Neue geschaffen, das in das alte System nicht mehr hineinpaßte. So ist das Arbeitsrecht als besondere Materie ein Produkt der neuesten Entwicklung. Wohl bestanden schon lange eine Reihe von Gesetzesvorschriften, die wir heute zum Arbeitsrecht zählen, aber die Schöpfung als neue Materie, die weder ganz zum öffentlichen noch privaten Recht gehört, war doch der neuesten Zeit vorbehalten. Die Grundlage dieses ganzen Rechtsgebietes bildet der Arbeitsvertrag. Dieser ist privatrechtlich ein gegenseitiger Vertrag, der also einfach den Regeln des Schuldrechtes zu unterstellen wäre. Es hat sich aber gezeigt, daß die wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seinem Arbeitgeber zu Mißständen führte, die ein Eingreifen des Staates notwendig erscheinen ließen. Diese staatliche Einmischung findet seine Grenzen auf der einen Seite in dem Maße des Interesses, das die Allgemeinheit an einer gesunden existenzfähigen Arbeiterschaft hat. Andererseits darf auch dem Arbeitgeber nicht eine allzugroße Beschränkung seiner Bewegungsfreiheit auferlegt werden, die dem gesamten Wirtschaftsleben und damit wieder der Allgemeinheit zum Schaden gereichen könnte. Von diesen Gesichtspunkten aus soll das Thema der vorliegenden Arbeit behandelt werden. Gerade bei der Frage der Lohnsicherung stehen sich die Interessen des Arbeitmehmers und die des Arbeitgebers oder eines Dritten schroff gegenüber, zwischen denen einen Ausgleich zu schaffen Aufgabe der Gesetzgebung ist. Dem Arbeitnehmer, der in der Regel auf den Lohn als einzige Einkommensquelle angewiesen ist, muß nach Möglichkeit der verdiente Lohn bis zur Höhe des Existenzminimums gegen alle Eingriffe gesichert werden, sofern nicht andere höhere Interessen dem entgegenstehen. Von diesem Gesichtspunkte ausgehend, hat das Gesetz für die Fälle, in denen der Lohn das einzige Einkommen des Arbeitnehmers bildet, eine Reihe von Beschränkungen der Pfändung vorgesehen. Diese führen uns zu der Frage der sogenannten Lohnschiebungsverträge, die in einem besonderen Abschnitte einer Prüfung unterzogen ist.

B) Unter Lohnpfändung verstehen wir die Beschlagnahme einer Lohnforderung durch einen Gläubiger des Arbeitnehmers. Begrifflich

fällt darunter auch die Pfändung bereits ausgezahlter Lohnbeträge, sowie andererseits die Pfändung noch nicht bestehender Lohnforderungen.

I. 1) Im allgemeinen steht dem Gläubiger das gesamte Vermögen des Schuldners zur Zwangsvollstreckung offen. Es gehören dahin nicht nur tatsächliche Vermögenswerte, sondern auch Forderungen und Rechte, soweit eine Abtretung möglich ist. (§ 851 Z. P. O.).

Bei der Lohnforderung stößt man aber sofort auf die Frage, ob nicht bereits die Quelle der Lohnforderung, die Arbeitskraft, dem pfändenden Gläubiger dienstbar gemacht werden kann. Diesem wäre dadurch wahrscheinlich besser gedient, als mit der Pfändung einer Forderung, deren Entstehen vom Willen seines Schuldners abhängig ist. Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob man die Arbeitskraft als einen pfändbaren Vermögenswert ansprechen kann. Gegenstand von Verpflichtungsgeschäften kann die Arbeitskraft sein, das ist durch das B. G. B. anerkannt. (Vergl. § 615 B. G. B.) Einen Vermögenswert hat sie jedoch nicht.

Auch der Lohn für geleistete Arbeit deutet nicht auf ihren Vermögenscharakter hin; er ist eben Lohn also Gegenleistung für geleistete Arbeit und weiter nichts. Diese juristische Auffassung der Natur der Arbeitskraft steht im Gegensatz zu derjenigen der Volkswirtschaftslehre, welche die Arbeit als eine Ware ansieht und somit auch als Vermögenswert. Sie untersteht wie eine Ware den Preisgesetzen, welche die Höhe des Lohnes nach Angebot und Nachfrage regeln. So ist auch zum Teil der Standpunkt der älteren Rechte. Das lag aber z. B. beim römischen Recht in der Auffassung begründet die den servus als eine Sache ansah; als Objekt der Rechtsordnung wurde seine Arbeitskraft anders bewertet als die des Freien. Es gab aber auch bei den Freien eine Zwangsvollstreckung in die Person des Schuldners; d. h. man konnte die Arbeitskraft pfänden und für sich verwerten. Der Schuldner wurde dadurch zum servus, also Sache. Die Verwertung der Arbeitskraft erfolgte durch den sogen. Verkauf trans Tiberim. Heute kennen wir diese Art Zwangsvollstreckung in die Person des Schuldners nicht mehr. Die Wechselordnung hielt eine Schuldhaft für das Wechselrecht noch bis zum Jahre 1868 aufrecht. Die heute noch bestehenden Fälle der Personalhaft dienen anderen Zwecken, so z. B. der Erzwingung von Auskünften (§§ 807, 883, 901, Z. P. O. §§ 72, 101, 106, 125 K. O.) oder persönlicher Handlungen (§ 888 Z. P. O.). Die Arbeitskraft kommt also heute, wie auch im gemeinen Recht [1]) nicht als pfändbarer Vermögenswert in Frage.

Mit dieser Frage hängt eng die Pfändung einer künftigen Lohnforderung zusammen. Von einer solchen ist dann die Rede, wenn

[1]) Vergl. Brinz, Lehrbuch der Pandekten Bd. 2,1 S. 34.

entweder bereits ein Vertrag besteht oder doch schon Vorverhandlungen gepflogen werden. Um zu einem brauchbaren Resultat zu gelangen, muß man unterscheiden ob der Arbeitsvertrag bereits in allen Teilen wirksam geworden ist, oder ob die Vertragsverhandlungen noch nicht zum Abschluß gelangt sind.

Ist ein Vertragsverhältnis oder Vertragsverhandlungen überhaupt noch nicht vorhanden, so entbehrt eine Pfändung jeglicher Grundlage. Es liegt der bereits besprochene Fall der Pfändung der Arbeitskraft vor. Zu einer Pfändung muß ein Vermögenswert vorhanden sein. Es wird in solchem Falle auch gar nicht die Benachrichtigung des Dritten möglich sein. Wenn dieser noch nicht feststeht, kann eine Benachrichtigung gar nicht erfolgen. Falls der Dritte durch die Vertragsverhandlungen schon bekannt ist, könnte ihm, da er noch gar keine vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Schuldner hat, nicht zugemutet werden, die nach § 840 Z. P. O. erforderliche Auskunft zu erteilen, deren Nichterfüllung ihn zum Schadenersatz verpflichtete. Es käme vielleicht nur der Fall in Frage, daß das Recht schon „im Werden“ [2] ist. Das ist dann der Fall, wenn bereits der Antrag zum Abschluß des Vertrages abgesandt worden ist. Der Absender ist an diesen Antrag gebunden (§ 145 B. G. B.). Damit ist aber das Zustandekommen des Vertrages und dadurch auch des zukünftigen Rechtes noch nicht gesichert. Es kann eine Lohnforderung, zu deren Entstehen der Tatbestand des Arbeitsvertrages noch nicht gelegt ist, nicht Objekt der Zwangsvollstreckung sein. Auch wenn bereits Vertragsverhandlungen gepflogen werden, ist eine Zwangsvollstreckung ausgeschlossen.

Wesentlich schwieriger gestaltet sich die Rechtslage, wenn der Grund zu den Lohnforderungen bereits gelegt ist, d. h. wenn der Arbeitsvertrag bereits geschlossen ist. Das führt zu der viel erörterten Frage der künftigen Rechte. Nach § 851 Z. P. O. ist eine Forderung insoweit der Pfändung unterworfen, als sie übertragbar ist. Eine Zession oder allgemein eine Verfügung über zukünftige Forderungen ist nur möglich und zulässig, soweit sie genügend bestimmt oder bestimmbar sind.[3] „Das bedeutet: Es müssen ihre charakteristischen Merkmale soweit vorweg feststehen, daß über die Identität einer nachher begründeten Obligation mit der heute ins Auge gefaßten rechtlich kein Zweifel sein kann. Dazu gehört nun, daß die Subjekte, zwischen denen, und die causa, aus welcher sie

[2] Ohmeyer. a. a. O. S. 147.

[3] Heuer D. J. Z. 1903 S. 28. Planck B. G. B. 2. Anm. 4 e zu § 398. R. G. R. 1 Anm. 2 zu § 398. Staudinger B. G. B. 2. 1, Anm. 1 a zu § 398. Neukamp Z. P. O., Anm. 1 b zu § 829. Weißmann Zivilprozeß § 143. Ohmeyer S. 170 ff.

entstehen soll, bekannt sind." [3a] Durch die Vornahme einer Pfändung der Forderung wird diese mit einem Pfandrecht belastet. Dieser auf eine unmittelbare Änderung der Rechtslage hinzielende Rechtsakt gleicht einer Verfügung über das Recht durch Rechtsgeschäft. Der Unterschied liegt darin, daß es sich hier um eine Verfügung im Wege der Zwangsvollstreckung handelt. Das B. G. B. kennt derartige Verfügungen in großer Zahl. (Vergl. §§ 184, 353, 499, 883, 2115 B. G. B.) Wir dürfen somit die Grundsätze der Verfügung über künftige Forderungen im allgemeinen auch auf die Pfändung übertragen. Es ist dabei aber nicht zu übersehen, daß ein gewisser Unterschied aus dem Grunde bestehen muß, weil bei der Pfändung eine Benachrichtigung an den Drittschuldner notwendig ist. Eine Pfändung zukünftiger Forderungen ist also zulässig, sofern ein Vertragsverhältnis auf Grund dessen die Forderung entstehen soll, bereits vorhanden ist. [4] Dabei darf aber über die Identität des Drittschuldners kein Zweifel mehr bestehen.

Es steht außer Frage, daß der Dienstvertrag eine genügende Grundlage im vorstehenden Sinne ist. In diesem zweiseitigen schuldrechtlichen Vertrag nach B. G. B. entstehen zwar die Verpflichtungen bereits durch den Vertrag, der Schwerpunkt liegt jedoch in der Zukunft. Als Gegenleistung für die Dienste des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die Pflicht der laufenden Lohnzahlung nach Leistung der Dienste. Über die Frage ob diese Lohnforderungen reine zukünftige sind, oder ob ihnen ein gewisser Gegenwartswert zukommt, herrscht in der Literatur Streit. Auf der einen Seite will man die Lohnforderung einer bereits bestehenden ohne weiteres gleichstellen, d. h. die erst später fälligen Beträge als Bestandteil des bereits vorhandenen Vermögens ansehen. [5] Man bezieht sich dabei auf die §§ 832 und 833 Z. P. O., durch die ein Pfandrecht an den noch nicht fälligen Forderungen erworben werde, also diese zu dem vorhandenen Vermögen gerechnet würden. Das Recht auf die einzelnen Beträge werde bereits durch den Dienstvertrag erworben. Wenn auch in dieser Auffassung ein richtiger Kern steckt, so scheint sie mir in dieser Form ebenso unrichtig zu sein wie die vom R. G. vertretene, die der noch nicht fälligen Lohn- und Gehaltsforderung jeden Gegenwartswert abspricht. [6] So hat das R. G. entschieden [7], daß erst noch zu verdienende Vergütungen nicht als Bestandteile des Vermögens angesehen werden

---

[3a] Ohmeyer S. 175.

[4] So Planck Anm. 4c zu § 398 B. G. B. Staudinger Anm. 1a zu § 398 B. G. B. Neukamp Anm. 1b zu § 829 Z. P. O. R. G. in D. J. Z. 1904 S. 696.

[5] So Mandry-Geib S. 113. Aehnlich auch Langheineken S. 144 ff.

[6] So auch Strucksberg. L. Z. 1912 S. 211.

[7] R. G. in J. W. 1905 S. 442. Vergl. auch R. G. E. S. 67, 171; 69, 59.

können. Das R. G. stand übrigens schon zur Zeit des gemeinen Rechts auf diesem Standpunkt, wie aus der Entscheidung Bd. 12 S. 192 hervorgeht.[8]) Dem schließt sich auch Wilmowski[9]) in seinem Kommentar zur Konkursordnung an. Er sagt, daß der Arbeitnehmer den Lohn immer erst später erwerbe, also ihm nicht schon früher gehöre. Aus diesem Grunde rechnet er den noch nicht verdienten Lohn nicht zur Konkursmasse. Wenn das auch im Ergebnis richtig ist, so darf man nach meiner Ansicht nicht der Lohnforderung in der Gegenwart jede Wirkung versagen. Der Grund zur Entstehung ist doch bereits gelegt. Durch den Vertrag wird der Arbeitgeber verpflichtet, die vereinbarte Vergütung zu bezahlen. Nach der Ansicht des R. G. wäre diese Verpflichtung noch gar nicht vorhanden, sondern käme erst durch die Leistung der Arbeit zustande. Das kann aber nicht der Fall sein; denn nach § 616 B. G. B. hat der Arbeitgeber auch dann die Pflicht zur Lohnzahlung, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend an der Ausübung der Arbeit gehindert ist, die Arbeit also nicht leistet. Diese Bestimmung scheint mir mit der angeführten Auffassung nicht vereinbar zu sein. Wenn doch eine Pflicht zur Lohnzahlung noch nicht besteht, dann kann sie auch nur durch die Leistung der Arbeit nicht erzeugt werden. Der Pflicht des Arbeitgebers auf der einen Seite steht auch die Berechtigung des Arbeitnehmers auf der anderen Seite gegenüber. Wenn die Pflicht zur Lohnzahlung besteht, so ist auch der Arbeitnehmer berechtigt, sie zu fordern. Das besagt aber nicht, daß der Arbeitnehmer bereits einen klagbaren Anspruch hätte. Dazu muß zunächst die Arbeit geleistet oder doch wenigstens vertragsmäßig angeboten sein. So wird der Lohnforderung allerdings ihr Charakter als Vollrecht genommen. Diese Minderung geht aber nicht, wie zum Teil behauptet wird, so weit, daß überhaupt keine Wirkungen in der Gegenwart erzeugt werden. Zwar kann man im Konkurse diese Art Anwartschaft, wie ich dieses Teilrecht nehmen will, nicht zur Masse rechnen, da nach § 1 K. O. zur Masse nur das gehört, was der Gemeinschuldner z. Zt. der Eröffnung an Vermögen besitzt. Das später auf Grund der Anwartschaft erworbene Vermögen gehört zu dem freien Vermögen und kann im Konkurse nicht verwertet werden. Die volle Entstehung des Lohnanspruches hängt von der Leistung des Arbeitnehmers ab. Durch Dienstverhinderung wird nach § 616 B. G. B. die Anwartschaft zum Vollrecht, sofern auch noch die Fälligkeit hinzukommt. Diese Anwartschaft fällt zwar nicht in die Konkursmasse, kann aber nach §§ 832, 833, 844 Z. P. O. gepfändet werden, und

[8]) Ebenso Schlesinger a. a. O. a. M. Koch in Z. f. G. u. R. Bd. 2 S. 442. Verhdlg. d. 7. D. Juristentages S. 112.

[9]) Wilmowski Nr. 19 zu § 1 K. O.

zwar sowohl die einzelnen Raten wie auch das ganze Bezugsrecht,[19] da es doch keine Rolle spielt, ob ein Recht ganz oder teilweise gepfändet wird. Auf Grund dieser Bestimmungen komme ich zu dem Schlusse, daß die zukünftigen Lohnforderungen in den angeführten Grenzen der Pfändung unterliegen.

2. Juristisch einfach liegt der Fall bei einer existenten Lohnforderung. Es handelt sich dann um eine Geldforderung, die nach §§ 828, 829 Z. P. O. gepfändet werden kann. Voraussetzung der Pfändung ist nur eine existente Lohnforderung. Die Pfändung wird bei dem Vollstreckungsgericht durch den Gläubiger beantragt. Damit wird meistens gleichzeitig der Antrag auf Überweisung verbunden. Das Gericht faßt nach vorheriger Prüfung den sogenannten Pfändungs- und Überweisungsbeschluß, der ein Gebot an den Schuldner enthält, sich jeder Verfügung über die Forderung zu enthalten. Dem Drittschuldner wird verboten an den Schuldner zu zahlen. Die Überweisung geschieht nach der Wahl des Gläubigers zur Einziehung oder an Zahlungsstatt (§ 835 Z. P. O.). Mit der Zustellung des Beschlusses an den Drittschuldner, also den Arbeitgeber, ist die Pfändung bewirkt (§§ 829 Abs. 3 Z. P. O.). Der Gläubiger erwirbt ein Pfandrecht an der Lohnforderung, auf Grund dessen er sich befriedigen kann; der Arbeitgeber ist verpflichtet, an den pfändenden Gläubiger zu zahlen und nicht an den Arbeitnehmer. Dieser hat auf das Rechtsverhältnis zwischen Gläubiger und Arbeitgeber keinen Einfluß, es sei denn, daß er die Forderung des Gläubigers begleicht und damit zum Erlöschen bringt. Nur so könnte er sich von der Pfändung seiner Lohnforderung befreien.

3. Gegenüber dieser Pfändung bietet dem Schuldner das L. B. G. einen weitgehenden Schutz. Von der Einschränkung des § 4 L. B. G. soll hier zunächst abgesehen werden. Nach § 1 L. B. G. kann die Pfändung der Vergütung, sofern sie nicht eingefordert worden ist, erst mit Ablauf des Tages, an dem sie vertrags- oder gewohnheitsmäßig zu entrichten war, vorgenommen werden. Bevor ich auf die verschiedenen Auffassungen hinsichtlich des ausgezahlten Lohnbetrages eingehe, soll kurz der Inhalt des § 1 Gegenstand der Erörterung sein. Daß ein Arbeits- oder Dienstverhältnis vorliegen muß, wurde bereits in der Einleitung vorausgesetzt. Unter Vergütung haben wir hier nicht nur Lohn zu verstehen. Eine besondere Erläuterung über diesen Begriff finden wir in § 3 des Gesetzes. Nach dem Wortlaut des § 1 soll also vor Ablauf des Fälligkeitstages eine Pfändung der Vergütung nicht zulässig sein.

---

[19]) a. M. Wild a. a. O., S. 35

Nun besteht aber die Möglichkeit, daß aus irgend welchen Gründen der Lohn nicht gezahlt wurde. Aus dieser Erwägung fügte man in dem Wortlaut noch den Zusatz an, „ohne daß der Vergütungsberechtigte dieselbe eingefordert hat". Damit ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, auch über den Fälligkeitstag hinaus sich den Schutz des L. B. G. zu sichern. Bei der Hinterlegung der Lohnforderung durch den Arbeitgeber bleibt der Schutz des L. B. G. bestehen. Da die Forderung wirtschaftlich dieselbe ist. Über die Form, in welcher die Einforderung zu erfolgen hat, schreibt das Gesetz nichts vor. Man darf also annehmen, daß jede nicht allzu ungewöhnliche Form z. B. durch mündliche oder schriftliche Aufforderung zur Zahlung dem Erfordernis genügen wird.

Trotz des verhältnismäßig klaren Wortlautes haben sich Streitfragen darüber ergeben, ob nicht der ausgezahlte Lohnbetrag als Sache doch der Pfändung unterliege. Eine Reihe von Autoren [11]) unter ihnen namentlich Pick [12]) vertreten die Auffassung, daß mit der Auszahlung des Lohnes der Schutz des L. B. G. endige. Das Hauptargument dieser Ansicht ist aus dem Wortlaut des Gesetzes genommen. Der § 1 L. B. G., der am Schlusse lautet: „. . . . ohne daß der Vergütungsberechtigte dieselbe eingefordert hat," soll darauf hindeuten, daß es sich nur um die Lohnforderung handelt, nicht um den Lohnbetrag selbst.[13]) Dieser unterliege vielmehr den Regeln der Sachpfändung. Wenn auch das Geld vielleicht noch unvermischt mit anderen Beständen sich bei dem Arbeitnehmer befinde, so sei doch die Lohnforderung als solche durch die Auszahlung erloschen. Zum Beweise dieser Anschauung wird auch die Stellung des § 850 Z. P. O. angezogen, der ja im System der Forderungspfändung stehe und daher nur auf Forderungen Bezug haben könne. Wenn das Gesetz die Pfändungsbeschränkung auf ausgezahlte Löhne usw. habe ausdehnen wollen, so hätte es den § 811 Ziff. 8 Z. P. O. nicht auf Beamte und andere in ähnlichen Verhältnissen befindlichen Personen beschränkt. Ein weiterer Beweis wird aus der Geschichte des Gesetzes angezogen. Es findet sich in den Kommissionsberichten [14]) folgende Stelle: „Überdies würde dieses Gesetz den größten Teil seines Wertes einbüßen, wenn es dem Gläubiger gestattete, mit dem dienstleistenden Schuldner gleichzeitig am Zahltische zu erscheinen, und statt des Schuldners den bereiten Lohn in Empfang zu nehmen oder die Zahlung zu verhin-

[11]) Stein Z. P. O. Anm. I 1 zu § 850. Förster-Kann Z. P. O. S. 725. Seuffert. Anm. 2d zu § 850 Z. P. O.

[12]) Die Lohnbeschlagnahme nach österreichischem und deutschem Rechte. Grünhuts Z. Bd. 28. S. 58 und 65.

[13]) So: Seuffert Anm. 2d zu § 850 Z. P. O.

[14]) Druckf. des Bundestages I. Legislaturperiode 1869 Nr. 171 S. 587.

dern. „Wenn aber", so folgert Pick[15] daraus weiter, „der Vollstreckungsbeamte den Monat abwartet, wo der Arbeiter den der Lohnforderung entsprechenden Geldbetrag in Empfang nimmt, kann er ihn ganz mit Beschlag belegen". Damit hat Pick eigentlich selbst den Beweis für die von ihm bekämpfte Ansicht erbracht. Einesteils ist es gar nicht einzusehen, warum das Gesetz die Lohnforderung bis zum Ablaufe des Tages schützen soll, den ausgezahlten Betrag aber nicht. Zum anderen findet Pick sein Resultat selbst „sehr merkwürdig".[16] Er glaubt aber mit Rücksicht auf die angeführten Gründe nicht anders folgern zu können. Treffend weist aber Kisch[17] darauf hin, daß die für die obige Ansicht angeführte Stelle aus den Kommissionsberichten gerade das Gegenteil von dem beweise, was Pick daraus entnehme. Wenn dem Gläubiger nicht gestattet sein soll, mit dem Schuldner am Zahltische zu erscheinen, sondern er seine Pfändung erst mit dem Ablauf des Tages vornehmen soll, so wäre es doch widersinnig, ihm zu gestatten, sofort nach der Auszahlung die Beschlagnahme vorzunehmen. Die Beweisführung aus dem Texte ist auch irreführend. Oertmann, der zuerst die gegenteilige Ansicht vertrat, glaubt gerade aus dem Wortlaut des Textes sich zu der hier vertretenen Ansicht bekennen zu müssen.[18] Das Gesetz spricht nicht von einer Lohnforderung, sondern allgemein von Vergütung. Darunter versteht man sowohl den gezahlten Betrag, als auch die Lohnforderung. Begriffsmäßig fällt das Erstere noch eher darunter als die Forderung. Was den Hinweis auf die Stellung des § 850 Z. P. O. in dem System anlangt, so ist sie nicht maßgebend für den Inhalt des L. B. G. Dieses Gesetz ist vom 21. 6. 1869 während die Z. P. O. erst am 30. 1. 1877 erlassen wurde. Es kann also von dem Inhalt des späteren Gesetztes nicht auf den des früheren geschlossenen werden, es sei denn, es habe eine ausdrückliche Änderung stattgefunden. Das ist aber nicht der Fall. Der § 850 Ziff. 1 Z. P. O. erklärt nur, daß der Abeits- und Dienstlohn nach den Bestimmungen des L. B. G. und der Verordnung über Lohnpfändung nicht pfändbar seien. Inhaltlich umfaßt aber § 1 L. B. G. auch den ausgezahlten Lohnbetrag. Damit ist dieser Beweis widerlegt. Es dürften auch, wie Oertmann richtig bemerkt,[20] die rechtspolitischen Gründe durch die Auszahlung des Lohnes kaum andere geworden sein. „Der aus-

[15] a. a. O. S. 67.
[16] Pick. a. a. O.
[17] Z. f. Z. Pr. Bd. XXX. S. 540.
[18] Hellwig-Oertmann System II. S. 360.
[19] Oertmann, Gesetzgebung über Lohn- und Gehaltsbeschlagnahme. S. 27.
[20] Oertmann. a. a. O. S. 27.

gezahlte Lohn hat keine anderen wirtschaftlichen Funktionen wie der geschuldete". Die Rechtssprechung hat sich, soweit ich sehe, im wesentlichen dieser Auffassung angeschlossen,[21] daß der Lohn, auch wenn er ausgezahlt ist, erst nach Ablauf des Tages wirksam gepfändet werden kann. Ist dieser Tag aber vergangen, dann entbehrt der Lohn des Schutzes des L. B. G. Der Gläubiger ist nur an die Beschränkungen des § 811 Z. P. O. gebunden. Eine Bestimmung, die einen Geldbetrag der dem der Pfändung nicht unterworfenen Teil des Lohnes für die Zeit von der Pfändung bis zur nächsten Lohnzahlung gleichkommt, dem Schuldner beläßt, findet sich in unserm Gesetz nicht. Nur für einen beschränkten Teil der Arbeitnehmer. nähmlich für öffentliche Beamte, trifft § 811 Ziff. 8 Z. P. O. eine entsprechende Bestimmung. Einen gewissen Schutz findet der Schuldner allerdings in dem § 811 Ziff. 2 Z. P. O., der dem Schuldner die für vier Wochen erforderlichen Nahrungs-, Feuerungs- und Beleuchtungsmittel oder sofern diese für zwei Wochen nicht vorhanden, den entsprechenden Geldbetrag sichert. Dieser Schutz ist aber durchaus ungenügend, namentlich bei solchen Angestellten, die monatlich ihre Vergütung beziehen. Die Motive zum B. G. B.[22] erkennen zwar an, daß ein entsprechender Schutz des Geldbetrages fehlt, halten aber eine Regelung für nicht erforderlich, „da es dem Berechtigten ohne Schwierigkeiten möglich sein wird, das ihm bezahlte Geld, auch wenn dasselbe nicht der Pfändung entzogen ist, doch tatsächlich derselben zu entziehen und für diejenigen Zwecke zu verwenden, um derentwillen die Pfändung ausgeschlossen ist". Mit Recht unterzieht Cohn[23] diese Auffassung einer herben Kritik. „In der Tat ist ein solcher Standpunkt nicht nur wegen der Unsicherheit des Ergebnisses in hohem Maße unzweckmäßig, sondern auch eines Gesetzgebers wohl wenig würdig". Wenn das Gesetz den Schutz des Lohnes in die Hand nimmt, dann muß es auch so geschehen, daß nicht nur derjenige, der sich infolge seiner genauen Kenntnis seinen Folgen entziehen kann, seines Schutzes teilhaftig wird, sondern gerade die große Masse derjenigen, die sich auf die Kenntnis anderer verlassen müssen. Eine Regelung wie sie die österreichische Exekutionsordnung[24] getroffen hat, scheint mir auch für das deutsche Recht eine Notwendigkeit zu

---

[21]) O. L. G. Stuttgart in Seuff. Arch. 49, 377. L. G. Ulm. Z. f. Z. Pr. 12. 165. Vergl. aber O. L G. E. Bd. 10, s. 385.

[22]) Motive 4, s. 215.

[23]) Gruch. Beitr. Bd. 54, s. 721 ff.

[24]) § 251 Ziff. 7: „Der Exekution sind entzogen .... bei Personen, deren Geldbezüge durch Gesetz oder Privileg ganz oder teilweise der Exekution entzogen sind, derjenige Teilbetrag des vorhandenen Bargeldes, welcher dem der Exekution nicht unterworfenen, auf die Zeit von der Vornahme der Pfändung bis zum nächsten Zahlungstermin des Bezuges entfallenden Einkommen entspricht."

sein, soll nicht ein großer Teil des Zweckes der Sicherung illusorisch werden.

Wenn ich oben sagte, daß im allgemeinen das gesamte Vermögen des Schuldners dem Zugriff des Gläubigers bereit steht, so hat das durch die Gesetzgebung doch Einschränkungen erlitten. In den §§ 811 und 850 Z. P. O. finden wir eine Reihe von Gegenständen aufgezählt, die der Pfändung nicht unterliegen.

Die Bestimmung, die uns hier am meisten interessiert, finden wir in § 850 Ziff. 1 Z. P. O., der auf das Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. 6. 69 verweist. Gerade bei der Pfändung des Lohnes stehen sich die Interessen verschiedenster Art gegenüber. Der Gläubiger eines Arbeitnehmers wird natürlich in weitgehendstem Maße die Lohnforderung zur Befriedigung seines Anspruches verwenden wollen; bildet doch bei den meisten Arbeitnehmern der Lohn die einzige Einnahmequelle. Der Arbeitgeber hat andererseits ein Interesse daran, einen möglichst hohen Betrag für den Lebensunterhalt seines Arbeiters sichergestellt zu wissen, damit er gesunde, ungeschwächte Arbeitskräfte hat. Das ist auch das Interesse des Arbeiters selbst. Auch der Staat hat ein Interesse daran, daß der Arbeiter nicht infolge Lohnpfändungen seiner Mittel beraubt wird und auf die öffentliche Fürsorge angewiesen ist. Eine Vereinigung dieser widerstrebenden Interessen führt zu einem Mittelweg, der auch in den meisten Ländern beschritten wurde. Grundsätzlich ist die Pfändung zulässig; doch stellt das Gesetz wichtige Beschränkungen auf, die den Belangen aller Beteiligten gerecht werden sollen.

Was nun die Maßnahmen der Beschränkung der Lohnpfändung angeht, so gibt es zwei Grundformen, die zu unterscheiden sind. Das einfachste System in seiner gesetzlichen Ausgestaltung ist das des freien richterlichen Ermessens. Ähnlich wie z. B. bei Unterhaltsansprüchen würde der Richter von Fall zu Fall die Höhe des pfändungsfreien Lohnbetrages bestimmen. Den Interessen beider Parteien bezl. der Pfändungsgrenze wäre dadurch am besten gedient. Für den praktischen Gebrauch ungeeignet wird dieses System dadurch, daß für jede Pfändung erst ein langwieriges Verfahren notwendig wäre. Die Kosten des Verfahrens würden manchen von vornherein abschrecken. Eine große Rechtsunsicherheit würde durch allzu verschiedene Beurteilung hervorgerufen. Infolgedessen könnten Angestellte kaum noch Kredit erhalten, da ja der Gläubiger nie weiß, auf was er im äußersten Fall rechnen kann. Somit ist dieses System für verwickelte wirtschaftliche Verhältnisse und einen großen modernen Staat völlig unbrauchbar.

Das Gegenteil bietet das System der Begrenzung des pfändungsfreien Lohnbetrages durch das Gesetz. Der Nachteil liegt aber darin,

daß eine aufgestellte Norm niemals auf alle erdenklichen Fälle genau paßt. Bei Lohnpfändungen wird sie es sogar meistens nicht tun. Die Begrenzung kann einmal durch das starre System und andererseits durch das Quotensystem erfolgen. Bei dem ersteren wird eine feste Summe bestimmt, die in allen Fällen von der Beschlagnahme frei sein soll. Das mag viel für sich haben, wenn die Höhe des Betrages so gewählt ist, daß der Lohn der Mehrzahl der Arbeitnehmer diesen Betrag nicht, oder nur unwesentlich übersteigt. Aber sind nicht die Bedürfnisse zu verschiedenen Zeiten ganz verschieden? Schwankungen würden bei einem festen Betrag nur durch Gesetz, d. h. erst viel später, wenn sich die Lage vielleicht schon wieder geändert hat, berücksichtigt werden. (Inflation.) Daneben gibt es in großen Staaten auch örtlich solche Verschiedenheiten in den Lebensbedürfnissen, die eine solche Regelung höchst ungerecht erscheinen lassen würden. Ein wesentlicher Gesichtspunkt ist der, daß auch solche Personen unter diese Bestimmung fallen würden, deren Einkommen diesen Betrag um ein Vielfaches übersteigt. Da aber mit einer besser bezahlten Stellung auch größere Ausgaben verbunden sind, so ist die Folge eine Reihe von Kündigungen, da der Angestellte den Ansprüchen seiner Stellung infolge Entziehung des größten Teiles seines Gehaltes nicht mehr Genüge leisten kann. Zudem spielt auch der Familienstand eine beachtliche Rolle.

Bei dem Quotensystem können wir alle diese Nachteile als Vorzüge buchen. Dieses stellt sich als ein Mittelweg zu den besprochenen Systemen dar. Da dort der feste Betrag zu großen Unbilligkeiten führte, andererseits aber das freie richterliche Ermessen zu einer großen Unsicherheit Anlaß gibt, versuchte man durch Festsetzung von Quoten nach der Höhe des Lohnes zum Ziele zu kommen. Diese bietet den großen Vorteil, daß die Quote sich allen Verschiedenheiten anpaßt. Dabei ist aber auch von dem niedrigsten Lohn immer noch ein Teil pfändbar. Das setzt aber voraus, daß sich die Löhne immer um einen, wenn auch kleinen Teil über das Existenzminimum erheben. Davon ist aber nicht die Rede. Im Gegenteil erreicht bei einer Menge von Arbeitern und Angestellten die Entlohnung nicht, oder nur eben das Existenzminimum. Außerdem würde die Pfändung von nur kleinen Beträgen erhebliche Kosten und Schwierigkeiten verursachen, die zu beseitigen im Interesse sowohl der Gläubiger als auch des Arbeitgebers und Arbeitnehmers liegen.

Der für die Praxis gangbarste Weg, den auch die deutsche Gesetzgebung gegangen ist, bildet eine Verbindung der beiden letztgenannten Systeme. Es wird ein gewisser Betrag als pfändungsfreier Lohnbetrag festgesetzt und darüber hinaus ist noch eine bestimmte Quote

der Pfändung nicht unterworfen. Die erste gesetzliche Grundlage, die heute gilt, bildet das Gesetz betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- oder Dienstlohnes vom 21. 6. 1869 (Bundesgesetzbl. S. 242), auf das auch der § 850 Ziff. 1 Z. P. O. Bezug nimmt. Einige Änderungen erfuhr dieses Gesetz durch das Gesetz betreffend Abänderung des Ges. betr. des Beschl. d. Arb.- oder Dienstlohnes und der Z. P. O. vom 29. 3. 1897 (R. G. Bl. S. 159), sowie durch das Einführungsgesetz zu dem Gesetz betr. Änderungen der Z. P. O. vom 17. 5. 1898 Art. III (R. G. Bl. S. 332). Grundsätzlich erklärt das L. B. G. den Lohn für pfändbar; es steckt aber im § 1 eine zeitliche Grenze insofern, als die Pfändung erst mit dem Ablauf des Fälligkeitstages vorgenommen werden darf. Diese ist nicht mehr möglich, wenn der Berechtigte den Lohn bereits eingefordert hat. Der § 1 stellt außerdem eine sachliche Grenze dahingehend auf, daß die Beschränkungen der Zwangsvollstreckung nur dann eintreten, wenn das Arbeitsverhältnis die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers ganz oder überwiegend in Anspruch nimmt. Eine Einschränkung besonderer Art enthält der § 2, der Verträge verbietet, die den Schutz des § 1 ausschließen sollen. Dieses ist vielleicht der wirksamste Schutz des Arbeitnehmers, ohne den die Bestimmung des § 1 ihm nichts helfen würde, da er ja damals wirtschaftlich der Schwächere war.

Ein entgegen dieser Bestimmung abgeschlossener Vertrag ist nach § 134 B. G. B. nichtig.

Der § 2 geht im Absatz 2 noch viel weiter. Wenn sich das L. B. G. mit der Bestimmung im Abs. 1 begnügt hätte, so wäre es dem gerissenen Gläubiger ein Leichtes durch einen besonderen Vertrag, also durch Zession, Anweisung, Verpfändung oder durch ein anderes Rechtsgeschäft die Bestimmung des § 2 Abs. 1 unschädlich zu machen. Gerade die Arbeiterschaft schließt oft in Unwissenheit Verträge ab, deren Tragweite sie nicht überschaut. Aus diesem Gesichtspunkte hat der Abs. 2 jede Verfügung durch Zession, Anweisung, Verpfändung oder durch ein anderes Rechtsgeschäft jede rechtliche Wirkung abgesprochen. Wenn auch diese Vorschrift streng sachlich von dem Abs. 1 gänzlich verschieden ist, so dürfte ihre Stellung mit den angeführten Gesichtspunkten unbedingt begründet werden können.

Eine besondere Erläuterung des § 1 finden wir im § 3 des Gesetzes. Den Begriff der Vergütung hat das Gesetz selbst in dem Sinne erläutert, daß es darunter jeden dem Berechtigten gebührenden Vermögensvorteil faßt. Im Abs. 2 werden noch Sonderfälle aufgezählt, die in diesem Zusammenhang weniger interessieren.

Die wichtigste Bestimmung ist der § 4. Dieser schließt die Anwendbarkeit des Gesetzes auf Gehalt und Dienstbezüge der öffentlichen

Beamten aus. Ebenso wird seine Anwendbarkeit auf die Beitreibung von Steuern und Unterhaltungsbeiträgen ausgeschlossen. In Ziffer 4 bestimmt das Gesetz den Betrag von 1500 Mk. für das Jahr als denjenigen, der der Pfändung überhaupt nicht unterliegen soll. Dazu ist eine Verordnung ergangen, die die Bestimmung zwar nicht ausdrücklich aufhebt, aber doch ihren Inhalt wesentlich ändert. Es handelt sich um die Verordnung über Lohnpfändung vom 25. 6. 1919 (R. G. Bl. S. 589). Diese ist durch eine Reihe von Bestimmungen[25]) verschiedenen Änderungen unterzogen, deren letzte vom 27. 2. 1928 (R. G. Bl. 1 S. 45) ist. Als pfändungsfreien Lohnbetrag setzt die Verordnung für die Woche 45 Mk. und für den Monat 195 Mk. fest. Der Lohn, der darüber hinausgeht, soll bis zu einem Drittel des Mehrbetrages nicht der Pfändung unterworfen sein. Damit ist die Verbindung des starren Systems mit dem Quotensystem erreicht. Um jedoch auch die Familienverhältnisse zu berücksichtigen, erhöht der Abs. 2 den freien Betrag für jede unterhaltsberechtigte Person um ein Sechstel des Mehrbetrages, höchstens jedoch auf zwei Drittel. Diese Vorschrift findet auf Grund des Abs. 3 keine Anwendung, wenn der Arbeits- und Dienstlohn die Summe von 650 Mk. für den Monat, von 150 Mk. für die Woche und 25 Mk. für den Tag übersteigt. Durch diese Vorschriften ist der § 4 Ziff. 4 L. B. G. wenigstens inhaltlich außer Kraft gesetzt.[26]) Die Frage, ob der Jahresbetrag, den die Verordnung ursprünglich enthielt, bei weniger langen Dienstleistungen herabgesetzt werden müßte und auf welche Weise, ist durch die Verordnung vom 7. 1. 1924 und § 2 der V. O. vom 12. 12. 1924 in der Weise erledigt, daß an Stelle des Jahresbetrages der Wochenbetrag gesetzt wurde. Zu erwähnen wäre noch, daß die V. O. über Lohnpfändung nur begrenzte Geltungsdauer hat bis zum 31. 12. 1931. Mit Ablauf dieses Termins würde also das L. B. G. wieder voll in Kraft treten. Es ist aber zu wünschen, daß sie auch weiter bestehen bleibt, da sie einen Rechtsgedanken enthält, der bei der heutigen Einstellung der Gesetzgebung nicht nur zu den vorübergehenden Maßnahmen gerechnet werden darf. Es wäre wenigstens zu wünschen, daß er in dem neu zu schaffenden Arbeitsgesetzbuch Aufnahme findet.

II. Der ungenügende Schutz den das L. B. G. dem Schuldner dadurch bot, daß es einfach für alle Fälle den Betrag von 1500 Mk. der Pfändung entzog, ohne auf Besonderheiten Rücksicht zu nehmen, hat diesen nach einem Weg suchen lassen, der ihm den Lohn dem

[25]) Ges. v. 23. 12. 1921. R. G. Bl. 1657. Ges. v. 23. 12. 1923. R. G. Bl. I. S. 1168. V. O. v. 7. 1. 1924. R. G. Bl. I. S. 25. V. O. v. 12. 12. 1924. R. G. Bl. I S. 775.

[26]) bis 31. 12. 1931.

Gläubiger gegenüber sicherte. Man schloß mit dem Arbeitgeber Verträge ab, die man in der Literatur als „Lohnschiebungs- oder Fünfzehnhundertmarkverträge" bezeichnete. Wenn auch heute das Gesetz auf die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen mehr Rücksicht nimmt, so ist damit die Gefahr nicht beseitigt. Nach wie vor ist dem gerissenen Schuldner die Möglichkeit gegeben, dem Gläubiger den pfändbaren Lohnbetrag durch Vertrag mit dem Arbeitgeber zu entziehen. Wissenschaft und Praxis sind bemüht gewesen hier eine Lösung zu finden. Die vorgeschlagenen befriedigen aber in keiner Weise. Es wird der Gesetzgebung vorbehalten bleiben müssen, dort Wandel zu schaffen. Zweck der nachfolgenden Kritik der verschiedenen Ansichten ist es, ein klares Bild von der gegenwärtigen Rechtslage zu entwerfen.

a) Da die Verträge je nach der Lage des Schuldners sehr verschieden sind, so können nur die Haupttypen den Gegenstand der Erörterung bilden.

1. Einer der bekanntesten Verträge lag dem R. G. zur Entscheidung vor.[27]) Im Anschluß an dieses Urteil kam diese Frage erst näher in den Kreis der Erörterungen, durch welche das R. G. eine starke Kritik erfuhr. Es handelt sich kurz um folgende Vereinbarung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zu Dienstleistungen. Der Arbeitgeber sichert ihm dafür ein Entgelt in Höhe des pfändungsfreien Lohnbetrages zu. Außerdem verspricht er einem Dritten, meistens der Ehefrau des Arbeitnehmers, laufend einen gewissen Betrag zu zahlen. Bereits über die juristische Konstruktion dieses Vertrages herrscht lebhafter Streit.

Man könnte zunächst daran denken einen Vertrag zwischen der Ehefrau — ich spreche im folgenden nur von dieser als dem häufigsten Fall — und dem Arbeitnehmer anzunehmen. Es wird der Ehefrau die über den pfändungsfreien Lohnbetrag hinausgehende Summe versprochen. Welche causa hat aber diese Zuwendung? Eine Schenkung kommt nicht in Frage, da nach § 516 B. G. B. die Einigung über die Unentgeltlichkeit verlangt wird.[28]) Der Arbeitgeber leistet aber nur an die Ehefrau, weil er als Gegenleistung für die Dienste des Arbeitnehmers dazu verpflichtet ist. Zudem wird es meistens an der Form des § 518 B. G. B mangeln, da ein Arbeitsvertrag wohl selten gerichtlich oder notariell beurkundet wird. Ein Dienstvertrag kommt zwischen der Ehefrau und dem Arbeitgeber deshalb nicht in Frage,

---

[27]) R. G. E. Bd. 69. S. 59.

[28]) So auch Wienands a. a. O. S. 13. a. A. Eckstein. Arch. f. bürgerl. R. Bd. 41 S. 250. Vergl. dazu: Zitelmann D. J. Z. 95 S. 450 ff. der zwar keine direkte Schenkung, aber Schenkung durch Anweisung konstruiert. — (Siehe weiter unten).

weil die Ehefrau selbst ja keine Dienste verspricht und auch nicht leistet.[29]) Die Form eines Leibrentenvertrages schaltet aus, da die Leistungen des Arbeitgebers nicht ohne Gegenleistungen erfolgen.[30]) Diese Abhängigkeit der Leistung von der Gegenleistung des Ehemannes schließt auch die Annahme eines abstrakten Schuldanerkenntnisses aus (§ 780 B. G. B.). Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Ehefrau und Arbeitgeber scheidet also für die Beurteilung aus. Sie wird, soweit ich sehe, auch nur von Lesser[31]) und Lippmann[32]) vertreten. Lippmann spricht von einem „Appendix" zu dem Vertrage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch den die Ehefrau entweder nur eine Zahlstelle für den Mann werde oder einen selbständigen Anspruch erhalte. Lesser behandelt auch das Verhältnis dieses Nebenvertrages zu dem Hauptvertrage etwas näher. Ich glaube aber, daß der Grund der Zuwendung an die Ehefrau nicht in einem besonderen Vertrage, sondern in dem Hauptvertrage selbst zu suchen ist. Dem Sinne der ganzen Abmachung nach stellt sich die Zuwendung an die Frau als Vergütung für geleistete Arbeit des Mannes dar. Wie ich die Trennung der beiden Abreden abgelehnt habe, so darf man andererseits auch nicht diese so eng miteinander verbinden, daß man von „Teilung" oder „Zerlegung" der Parteirollen spricht.[33]) Es sind durchaus nicht „die sich aus der Parteirolle des Dienstpflichtigen ergebenden Verpflichtungen allein dem Arbeitnehmer auferlegt, während das mit ihr verbundene Recht auf Gehaltszahlung zwischen ihm und seiner Ehefrau geteilt ist."[34]) Die Ehefrau nimmt ja an der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gar nicht teil. Sie empfängt nur die Zuwendung von Seiten des Arbeitgebers.

Es kommt für die rechtliche Natur des vorliegenden Vertrages nur ein einfacher Arbeitsvertrag in Frage, dem ein Vertrag zugunsten Dritter angegliedert ist.[35]) Der Arbeitsvertrag als solcher interessiert hier nicht. Der übrige Vertrag zugunsten der Ehefrau kann nach zwei Seiten ausgelegt werden. Entweder tritt die Frau nur als Zahlstelle auf, oder sie erwirbt aus dem Vertrage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht auf die Zuwendungen. Im ersteren Falle verbliebe der Anspruch nach wie vor dem Ehemann; das an die Ehefrau ge-

---

[29]) Diesen Fall behandelt O. L. G. Colmar im Recht 1907. S. 879 Nr. 1958.
[30]) So Wienands S. 15. Lippmann L. Z. 1910 S. 833.
[31]) J. W. 1911 S. 622.
[32]) L. Z. 1910 S. 833 l.
[33]) Wienands S. 18.
[34]) Wienands S. 19.
[35]) Nord in D. J. Z. 1907 S. 641. Jaeger Anm. 35 zu § 29 K. O. Zitelmann in D. J. Z. 1916 S. 449.

zahlte Geld würde Eigentum des Mannes. Das ist aber gerade die Folge, die die Parteien vermeiden wollten. Da für die Beurteilung, ob ein echter oder unechter Vertrag zugunsten Dritter vorliegt, die Absicht der Parteien maßgebend ist, so wird man hier unbedenklich einen echten Vertrag zugunsten Dritter im Sinne des § 328 Abs. 1 B. G. B. als vorliegend erachten können. Die Ehefrau erwirbt unmittelbar aus dem Vertrage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Anspruch gegen den Arbeitgeber. Damit ist die Rechtsnatur solcher Verträge geklärt. Über die Maßnahmen der Gläubiger zum Schutze gegen solche Verträge, wird weiter unten gesprochen werden, nachdem zunächst noch ein Blick auf andere Lohnschiebungsverträge und Maßnahmen dagegen geworfen worden ist.

2. Wie bereits angedeutet, kann in dem Vertrage, durch den der Ehefrau der Anspruch auf den pfandfreien Teil des Lohnes zugewendet wird, nach der Absicht der Parteien auch eine Zession der künftigen Lohnansprüche liegen. Meistens wird dann allerdings der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und seiner Ehefrau geschlossen werden, dem der Arbeitgeber entweder beitritt oder zustimmt. Der Schuldner verfügt also über seine zukünftige Lohnforderung. Diese Abtretung kann verschiedenen Charakter haben. Wenn es sich nur um eine fiduziarische Abtretung handelt, so ändert der Vertrag an der Rechtslage kaum etwas. Es wird dann meistens nur eine Inkassozession vorliegen. Die Frau ist die Zahlstelle für den Lohn des Ehemannes. Diese Art Abtretung entzieht dem Vermögen des Arbeitnehmers keinerlei pfändbare Werte. Der Schuldner ist immer noch Inhaber der Lohnforderung und hat juristisch einen Anspruch gegen den Inkassozessionar. Eine Benachteiligung pfändender Gläubiger liegt nicht vor. Wenn tatsächlich eine Benachteiligung vorliegt, im einzelnen Fall ist das nicht ganz ausgeschlossen, dann werden ohne Zweifel die Bestimmungen des Anfechtungsgesetzes eingreifen, sofern auch die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Meistens werden die Gläubiger ohne weiteres den Anspruch auf die Vergütung pfänden und sich überweisen lassen können.[36]) Zum wenigsten haben die Gläubiger immer die Möglichkeit, den Anspruch des Zedenten gegen den Zessionar für sich zu verwerten. Da diese Art der Abmachung aber ihren Zweck verfehlt, so wird der Schuldner sie kaum wählen. Er wird, wenn überhaupt eine Abtretung erfolgen soll, diese vollständig vornehmen, ohne daß ihm ein Anspruch auf Rückübertragung bleibt. Eine solche Abtretung entzieht aber dem pfändenden Gläubiger das Pfandobjekt. Ob aus diesem Grunde eine Anfechtung der Abtretung möglich ist, wird in der Rechtsprechung sehr verschieden

[36]) Vergl. dazu O. L. G. E. 23, 19; J. W. 1904 S. 500.

beurteilt. Das L. G. Leipzig gelangt in seinen Urteilen vom 29. 6. 1908 und 13. 6. 1911[37]) zu dem Ergebnis, daß eine Anfechtung dieser Abtretung nicht zulässig sei. Namentlich das letztere Urteil weist auf die Ansicht des R. G.[38]) hin und argumentiert etwa wie folgt. Die Gläubiger haben keinen von der Rechtsordnung anerkannten Anspruch darauf, daß der Schuldner seine Arbeitskraft in ihrem Interesse verwende. Darum hat der Schuldner das Recht, Verträge abzuschließen, durch die er selbst von dem Arbeitgeber nur den pfändungsfreien Lohn erhält, seiner Frau aber der Rest zugewandt wird.[39]) „Ebenso muß er anfechtungsfrei mit ihm vereinbaren können, daß der künftige Lohn, soweit pfändbar, zur Abstoßung eines Darlehns verwendet werden soll,"[40]) um welches es sich in dem Falle handelte. Diese Folgerung des L. G. geht nach meiner Ansicht entschieden zu weit. Vorausgesetzt, daß man dem erwähnten Urteil des R. G. zustimmt, so darf man aber immer noch nicht dem Schuldner zugestehen, in dieser Weise über Vermögenswerte zum Nachteil seiner Gläubiger zu verfügen. Das R. G. entschied in seinem Urteil vom 31. 5. 1905[41]) anders, wonach eine „Anfechtung eines Vertrages des Schuldners über künftige Ansprüche nicht stattfindet; dahin sind auch erst noch zu verdienende Vergütungen zu rechnen." Wenn man dazu den Standpunkt des R. G. heranzieht, wonach die Lohn- und Gehaltsforderungen ohne jeden Gegenwartswert sind, soweit die Arbeit noch geleistet werden muß,[42]) so wird man seine Ansicht nur als notwendige Konsequenz ansehen müssen. Es wurde aber bereits dargelegt, daß man einer Lohnforderung nicht jeden Gegenwartswert absprechen kann. Es muß demnach auch die Frage der Anfechtung anders beurteilt werden. Es liegen bereits einige richterliche Entscheidungen vor, die die Frage der Anfechtbarkeit richtig im bejahenden Sinne beantworten.[13]) Besonders das Urteil des O. L. G. Karlsruhe trifft den vorliegenden Fall. Es handelt sich dort um eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer nur 125.— RM., den pfändungsfreien Betrag, und dessen Sohn, der bis dahin nur 40.— RM. verdiente, der Rest zugewendet werden sollte. Der Vertrag war zwischen Vater und Sohn geschlossen unter Zustimmung des Arbeitgebers. Das O. L. G. betont richtig, daß der Fall hier anders liegt als in der Entscheidung R. G. E. Bd. 69, S. 59, wo es sich um einen Vertrag zu

[37]) L. Z. 1908 S. 798; 1911 S. 958.
[38]) R. G. E. Bd. 69 S. 59.
[39]) So weit R. G. E. Bd. 69 S. 59
[40]) So L. G. Leipzig a. a. O.
[41]) J. W. 1905 S. 442
[42]) Vergl. dazu Kapitel B. I 1.
[13]) O. L. G. Karlsruhe in L. Z. 1902 S. 709. O. L. G. Düsseldorf in L. Z. 1912 S. 710 u. 712.

gunsten Dritter handelt. Wenn der Schuldner verdient, so darf er nicht über den verdienten Lohn zum Nachteil der Gläubiger verfügen. Zur Arbeit zwingen können ihn diese natürlich nicht. Aber „die Abmachung (zwischen Vater und Sohn) stellt sich als eine Abmachung dar, welche der Vater als Schuldner in der dem Sohn als dem anderen Teil bekannten Absicht, seine Gläubiger zu benachteiligen, vorgenommen hat und ist nach § 3 Ziff. 1 des Anfechtungsgesetzes anfechtbar.“ [14] Nach § 7 Anf. Ges. kann der Kläger, soweit es zu seiner Befriedigung erforderlich ist, beanspruchen, daß dasjenige, was durch die anfechtbare Handlung aus dem Vermögen des Schuldners veräußert, weggegeben oder aufgegeben ist, als noch zu demselben gehörig von dem Empfänger zurückgewährt werde. Anfechtungsgegner ist also derjenige, dem der Teil der Vergütung abgetreten ist, der Zessionar. Wie weit die Gläubiger benachteiligt sind, wird in jedem Falle besonders zu prüfen sein. Bei Kündigungen besteht der Lohnanspruch solange, wie das Dienstverhältnis andauert; bei ordentlicher Kündigung also bis zum nächsten Kündigungstermin, vorausgesetzt, daß der Schuldner nicht vorher seine Arbeit aufgibt. Dadurch käme nämlich der Anspruch überhaupt nicht voll zur Entstehung, um den die Gläubiger geschädigt werden sollten. Somit kann ich abschließend sagen, daß durch eine Abtretung des Lohnanspruches den Gläubigern dieser nicht endgültig entzogen werden kann, es sei denn, daß das Rechtsgeschäft nicht mehr in die Fristen des Anfechtungsgesetzes fällt und aus diesem Grunde der Anfechtung entzogen wird.

3. Eine in der Praxis häufig vorkommende Maßnahme des Schuldners bildet der Lohnverzicht. Die den pfändungsfreien Betrag übersteigende Lohnforderung wird nicht einem Dritten zugewandt, sondern der Arbeitnehmer verzichtet darauf. Eine dritte Person zu deren Gunsten der Verzicht geleistet wird, ist nicht vorhanden, will man nicht den Arbeitgeber als den Empfänger der Zuwendung ansehen. Aber davon braucht ja gar nicht die Rede zu sein; die Arbeit wird einfach geringer bewertet, damit entfällt der Gedanke einer Zuwendung ganz. Auch hier ist die Praxis der Gerichte inbezug auf die Anfechtung dieser Verzichte sehr verschieden. Das Urteil des L. G. Leipzig vom 29. 6. 1908 [15] lehnt eine Anfechtung des Lohnverzichtes grundsätzlich ab. Es verweist dabei auf die Entscheidung des O. L. G. Dresden vom 3. 11. 1903, [16] das eine ähnliche Begründung gibt. In dem ersteren Urteil handelt es sich um den einfachen Fall, daß der Arbeitnehmer,

[14] O. L. G. Karlsruhe a. a. O.
[15] L. Z. 1908. S. 798.
[16] O. L. G. E. Bd. 10. S. 223.

um seinen Gläubigern den Mehrbetrag zu entziehen, auf diesen verzichtet und für den pfändungsfreien Betrag arbeitet. Das L. G. geht dabei richtig von der Erwägung aus, daß der Arbeitnehmer nicht zu Dienstleistungen gezwungen werden könne. Er weist zur Begründung auf § 888 Abs. 2 Z. P. O. hin. Ob bei der Lohnfestsetzung ihn nur die Benachteiligung der Gläubiger geleitet habe, oder auch noch andere Motive, sei vollständig gleichgültig. Der Schuldner sei in der Verwertung seiner Arbeitskraft frei und für eine Anfechtung sei kein Raum. Für diese Ansicht spreche auch das Argument von Mehr aus Mindere. „Da der Gläubiger den Schuldner nicht zur Arbeit, den Prinzipal des Schuldners nicht zum Indiensthalten des Schuldners zwingen kann, so kann er auch nicht hindern, daß das Schuldverhältnis zwischen dem Schuldner und dessen Arbeitgeber einverständlich oder durch Kündigung zum Erlöschen gebracht wird. Im letzteren Falle geht der Gläubiger sicher leer aus und kann sich an den Arbeitgeber des Schuldners nicht halten. Warum sollte er also hindern dürfen, daß der Schuldner, der doch nicht verhungern will, wenigstens für ein unpfändbares Minimum seine Dienste verdingt?“[47]) Die Entscheidung mag in ihrem Ergebnis für diesen einzelnen Fall richtig sein. Die Begründung erscheint mir jedoch abwegig. Gewiß kann der Schuldner seine Arbeitskraft frei verwenden; hat er aber einen Arbeitsvertrag geschlossen, so tritt er damit in den Rechtsverkehr ein und alle Rechtshandlungen, die eine Änderung der Rechtslage zu dem Zwecke der Gläubigerbenachteiligung herbeiführen, unterliegen der Anfechtung. Insbesondere also die schon behandelte Abtretung und auch der Verzicht oder die Herabsetzung des Lohnes. Eine solche Vereinbarung enthält eine Kündigung und den Abschluß eines neuen Vertrages. War ein wichtiger Grund zur sofortigen Kündigung vorhanden, die Lohnpfändung wird man unter Umständen als solchen annehmen können, so hat der Schuldner keinen Vermögenswert veräußert, der durch die Anfechtung zurückgeholt werden könnte. Anders, wenn die gesetzliche Kündigungsfrist nicht gewahrt ist. Hier hat der Schuldner auf den pfändbaren Teil seines Lohnes, der ihm bis zum nächsten gesetzlichen Kündigungstermin zustand, verzichtet, eine Rechtshandlung zum Nachteil der Gläubiger vorgenommen, der der Gläubigeranfechtung unterliegt. Das K. G.[48]) hat in seiner Entscheidung vom 18. 12. 09 einen ähnlichen Fall behandelt, aber das Anfechtungsrecht aus dem Grunde nicht zugebilligt, weil kein Vermögensstück aus dem Vermögen des Arbeitnehmers weggebracht oder aufgegeben sei, das der Anfechtungsgegner zurückzugewähren hätte. Das trifft für den entschiedenen Fall

[47]) L. Z. 1908. S. 798 L. G. Leipzig.

[48]) O. L. G. E. Bd. 21 S. 90.

deshalb zu, weil zum vereinbarten Kündigungstermin gekündigt, und dann ein neuer Vertrag geschlossen wurde. Die Kündigung als Gestaltungsrecht und auch der Vertrag, durch den nichts, was vorhanden war, aufgegeben ist, sind der Anfechtung entzogen. Auch der Verstoß gegen die guten Sitten wird durch das K. G. richtig verneint. Zu Bedenken gibt nur die allgemeine Behauptung Anlaß, daß „keine der Parteien bei der neuen Abmachung auf die Interessen des Gläubigers Rücksicht zu nehmen brauche.“[49] Für den Fall, der dem K. G. vorlag, mag das zutreffen, wenn aber irgendwelche Vermögenswerte aufgegeben werden, so sind die Parteien zwar frei beim Abschluß des Vertrages, die Wirkung kann aber durch die Anfechtung von Seiten der Gläubiger verhindert werden. Inbezug auf die Anfechtung erkennt das Urteil des L. G. Frankenthal v. 17. 2. 1911[50] richtig die Vermögenszuwendung in dem Vertrage an. Freilich dürfte das auch nur bis zum gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungstermin geschehen. Von da ab ist der Schuldner in seiner Vereinbarung frei. Im übrigen ist bezüglich der anderen Argumente der herben Kritik Jaegers[51] zuzustimmen, der entgegen dem angeführten Urteil eine Anwendung der §§ 826 und 226 B. G. B. grundsätzlich ablehnt. (Ausnahme vergl. Kap. II, 3). Eine Einschränkung ist nur im Sinne Strucksbergs zu machen[52], der eine Schadensersatzpflicht aus § 826 B. G. B. von dem einzelnen Fall abhängig macht. Der Unterschied der hier vertretenen Auffassung zu derjenigen Jaegers liegt darin begründet, daß Jaeger der Lohnforderung jeden Gegenwartswert abspricht, während nach der oben entwickelten Anschauung die Lohnforderung schon mit beschränkter Wirkung mit Abschluß des Vertrages entsteht. Wir kommen also in Bezug auf die Anfechtung des Lohnverzichtes zu dem Ergebnis, daß die Anfechtung dann zulässig ist, wenn durch den Verzicht der Anspruch auf höheren Lohn bis zum nächsten Kündigungstermin aufgegeben wird.

Ein ähnlicher Fall liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer einen seinen Diensten nicht entsprechenden Lohn vereinbart. Hat er vorher nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden, so kann von Anfechtung keine Rede sein, da ich schon des öfteren festgestellt habe, daß der Schuldner in der Verwendung seiner Arbeitskraft frei ist. Wie aber, wenn er eine gut bezahlte Stellung aufgibt? Es müssen dann dieselben Grundsätze Anwendung finden, die ich zu dem Lohnverzicht festgestellt habe. Bei einer Kündigung aus einem wichtigen Grunde sind keine Ansprüche

[49]) K. G. in O. L. G. E. Bd. 21 S. 90
[50]) L. Z. 1911 S. 285.
[51]) L. Z. 1911 S. 285
[52]) L. Z. 1912 S. 207 ff. II.

mehr vorhanden. Anders bei vorzeitigem Verlassen des Dienstes. Der Arbeitnehmer hätte an sich noch Anspruch auf höhere Entlohnung bis zum nächsten Kündigungstermin. Diesen hat er durch Annahme der anderen Arbeit für geringeren Lohn aufgegeben. Trotzdem komme ich hier zu einem anderen Ergebnis als bei dem Lohnverzicht, zu einer Ablehnung des Anfechtungsrechtes. Der Anspruch auf die höhere Vergütung kommt gar nicht zur Entstehung. Der Arbeitgeber kann einem etwa erhobenen Anspruch immer die Nichterfüllung des Vertrages entgegen halten. In dieser Frage steht auch die Rechtsprechung einheitlich auf diesem Standpunkt.[33])

In diesem Zusammenhang ist noch kurz eine andere Art von Vereinbarung zu nennen, die aber je nach der Lage des Falles sehr verschieden beurteilt werden kann. An die Stelle des ursprünglichen Arbeitsvertrages tritt ein Vertrag, durch den die Ehefrau angestellt und ermächtigt wird, die Erfüllung durch den Ehemann vornehmen zu lassen. In der Auflösung des alten Vertrages kann ein Verzicht auf die bis zum nächsten Kündigungstermin fälligen Lohnzahlungen liegen, der nach den angeführten Grundsätzen zu beurteilen ist. Die Anfechtung wird meistens ohne Erfolg sein, da der Ehefrau nichts zugewandt ist, und der Arbeitgeber keinen Vorteil hat. In den meisten Fällen wird man die Verträge aber als simuliert ansehen können. Der zugrunde liegende Vertrag wird dann entweder eine Abtretung oder ein Vertrag zugunsten Dritter sein. Darnach ist auch die Anfechtbarkeit zu beurteilen. Liegt eine Abtretung zugrunde, so wird die Anfechtung immer möglich sein und Erfolg haben. Wie der Vertrag zugunsten Dritter zu beurteilen ist, wird uns in folgendem Abschnitt besonders beschäftigen.

b) Damit komme ich zu dem Ausgangspunkt der Darstellung der Lohnschiebungsverträge zurück. Ich habe diesen Abschnitt an den Schluß dieser Betrachtungen gestellt, da vieles nicht nur auf die Lohnverträge zugunsten Dritter Anwendung finden kann, sondern auch auf die übrigen Lohnschiebungsverträge. Das gilt besonders für die Ausführungen über die Nichtigkeit solcher Verträge, von der zuerst die Rede sein soll.

1. Die Nichtigkeit des Vertrages kann auf verschiedenen Gründen beruhen. Für den vorliegenden Fall kommen in Frage die §§ 117, 134 und 138 B. G. B., d. h. es kann ein Scheingeschäft, eine Umgehung eines gesetzlichen Verbotes, oder ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegen.

Des Scheingeschäftes wurde bereits in anderem Zusammenhang Erwähnung getan. Ein solches liegt dann vor, wenn die Erklärungen

[33]) O. L. G. E. Bd. 10 S. 223. Recht 1907 S. 902 Nr. 2177.

beider Parteien bewußt von dem was sie wollen, abweichen. Nach § 139 B.G.B. ist dann das ganze Geschäft nichtig. In den meisten Fällen wird sich nun unter diesem Scheingeschäft ein anderes verbergen, das von den Parteien gewollt war. Es ist nun durchaus nicht von der Hand zu weisen, daß vereinzelt bei den Lohnschiebungsverträgen eine Simulation vorliegt. Lippmann[54]) sieht grundsätzlich in diesen Verträgen eine Simulation. Er betrachtet sowohl den Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als auch den zwischen Arbeitgeber und der Ehefrau des Arbeitnehmers als simuliert. Das durch diese beiden Verträge verdeckte Geschäft sei gültig. Zu diesem Schluß kommt er auf Grund der irrigen Auffassung, daß ein Vertrag zugunsten Dritter nicht vorliege, da die Frau zu dem Vertrage hinzugezogen sei, diese aber keinen Rechtsgrund für den Erwerb ihres Anspruches nachweisen könne. Es spielt aber bei dem Vertrage zugunsten Dritter keine Rolle, ob der Dritte am Vertrage teilnimmt oder nicht. Die von Lesser[55]) gegen Lippmann vorgebrachte Ansicht beruht auf einem Mißverständnis. Gewiß ist es richtig, daß „sich die Dissimulation auf den Inhalt und nicht auf die Personen der Kontrahenten beziehen muß.[56]) Das ist aber nicht das Ausschlaggebende bei der Ansicht Lippmanns. Wenn man eine Simulation in seinem Sinne annimmt, wird man sich auch seinen Ausführungen gegen Lesser nicht verschließen können.[57]) Gegen die Ansicht Lippmanns spricht aber der tatsächliche Parteiwille. Auf diesen ist es m. E. ganz allein abzustellen. Die Parteien wollen gar kein Geschäft simulieren, sie wollen es so, wie es tatsächlich abgeschlossen ist. Wenn also Wille und Erklärung beider Parteien übereinstimmen, so kann man von einem Scheinvertrag nicht sprechen.[58]) Der Arbeitgeber schließt ja wie in dem Falle R.G.E. Bd. 69 S. 59, den Vertrag gerade deswegen ab, um dem Angestellten seine Lohnforderung zu sichern. Wenn er mit einer Nichtigkeit auch nur gerechnet hätte, so würde er den Vertrag gar nicht abgeschlossen haben. Aus diesem Gesichtspunkt eine auflösende Bedingung zu konstruieren, wie Lippmann,[59]) dürfte für den praktischen Gebrauch wertlos sein, da damit dem Gläubiger wohl das Befriedigungsobjekt entzogen, aber nicht dem Arbeitnehmer geholfen ist.

Eine fiduziarische Abtretung kann nicht als Scheingeschäft angesehen werden; wie bei allen fiduziarischen Rechtsgeschäften ist der

---

[54]) L. Z. 1910. S. 833 ff.
[55]) J. W. 1911. S. 624.
[56]) Lesser a. a. O.
[57]) Lippmann in L. Z. 1912 S. 136.
[58]) So: Zittelmann D. J. Z. 1915 S. 447.
[59]) a. a. O.

einen Partei zwar eine juristisch stärkere Stellung eingeräumt als die Parteien wirtschaftlich wollen, darum ist aber doch das Geschäft ernstlich gewollt und nicht simuliert.

Als gesetzliche Verbote, gegen die ein Lohnschiebungsvertrag im Sinne vom § 134 B. G. B. verstoßen könnte, kommen in der Hauptsache der § 850 Z. P. O. und das dort angezogene L. B. G. vom 21. 6. 1869 in Frage. „Zu erwägen wäre," so meint Nord[60]), „ob nicht die Verabredung überhaupt nichtig ist, weil sie eine Umgehung gesetzlicher Vorschriften, nämlich der Vorschriften über Pfändbarkeit der Forderungen bezweckt." Aus § 399 B. G. B. und § 851 Abs. 2 Z. P. O. ergebe sich klar, daß das Gesetz die Vereinbarung der Unpfändbarkeit nicht zulassen wollte, diese Vorschrift sei durch den Vertrag umgangen. Aber auch wenn man mit Henle[61]) die Beziehungen nur als „formal" bezeichnet, so ändert das nichts an der Tatsache, daß diese Verträge rechtswirksam sind, da sie nicht gegen ein ausdrückliches Verbot verstoßen. Aus der Umgehung des Gesetzes kann nicht ohne weiteres die Nichtigkeit des Geschäftes hergeleitet werden.

Anders zu beurteilen ist die Sachlage, wenn in der Umgehung der gesetzlichen Vorschriften ein Verstoß gegen die guten Sitten zu erblicken wäre. Über den Begriff der guten Sitten im B. G. B. gibt es eine Reihe von Streitfragen, die in diesem Zusammenhang nur angedeutet werden können. In der Praxis des R. G. hat sich eine bestimmte Auffassung dieses Begriffes entwickelt, die darunter das faßt, was „dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden[62]) entspricht". Ob neben der allgemeinen Volksanschauung noch diejenige bestimmter Klassen oder Berufskreise gelten soll, ist zweifelhaft. Nach der Ansicht des R. G.[63]) kann auch darauf Rücksicht genommen werden. Es fällt nach § 138 B. G. B. das Rechtsgeschäft nicht nur dann der Nichtigkeit anheim, wenn sein Inhalt gegen die guten Sitten verstößt, sondern auch wenn das Geschäft selbst, der Abschluß, ja sogar der Zweck dagegen verstößt. Es kann nur streitig sein, ob die Beurteilung des Zweckes nach objektiven oder subjektiven Gesichtspunkten zu erfolgen hat. Für unseren Zusammenhang ist es erforderlich auch kurz auf das Verhältnis des § 138 B. G. B. zu den Anfechtungsbestimmungen der K. O. (§ 31 Z. 1 u. 2) sowie des Anf. Ges. (§ 3 Z. 1 u. 2) einzugehen. An sich können auch die dort angeführten Rechtshandlungen gegen die guten Sitten verstoßen. Sie sind aber

---

[60]) D. J. Z. 1909 S. 764 ff.
[61]) D. J. Z. 1913 S. 1352.
[62]) R. G. E. Bd. 48 S. 124, J. W. 1910 S. 142.
[63]) J. W. 1912 S. 134.

den Sondervorschriften über die Anfechtung unterstellt. Die Abgrenzung der beiden Möglichkeiten wird im Einzelfall sehr schwierig sein. In Bezug auf die Gehaltsverfügung zum Nachteil der Gläubiger hat die Rechtsprechung überwiegend die Sittenwidrigkeit verneint. Zu erwähnen ist auch hier das bereits angeführte Urteil des L. G. Frankenthal,[64] das die Sittenwidrigkeit und damit auch die Schadenersatzpflicht bejaht. Mit Jaeger[65] muß man aber sagen, daß es wohl vom Standpunkt der Moral verwerflich erscheinen kann, wenn jemand seine Gläubiger um einen Teil seines Gehaltes bringt. Vom Standpunkt des Rechtes kann davon nicht die Rede sein. Zur Frage des Schadenersatzes aus § 826 sei hier nur die Bemerkung Jaegers zu dem Frankenthaler Urteil angeführt. Er meint: „Wenn der § 826 B. G. B. weiter so munter ausgelegt wird, können wir noch was erleben.“[66] (Vergl. Kap. II, 3) Das R. G. hat in ständiger Rechtsprechung die Sittenwidrigkeit dieser Verträge verneint.[67] Seine Gründe dürften wohl zutreffen. Die beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers hätten den Abschluß des Vertrages bedingt. Der Arbeitgeber habe eine Interesse daran, daß das Gehalt seinen Angestellten und dessen Familie ungeteilt zufließe. Dieser aber habe im Falle des Nichtabschlusses (so lag der Fall R. G. E. Bd. 69 S. 59) seine Entlassung zu gewärtigen. Die Behauptung, daß die Gläubiger keinen von der Rechtsordnung anerkannten Anspruch darauf haben, daß der Schuldner seine Arbeitskraft im Interesse der Gläubiger verwerte, darf, wie bereits erwähnt, nicht in dieser Allgemeinheit verwertet werden. Bezüglich der Zuwendung an die Ehefrau wird richtig ausgeführt,[68] daß es auf den Einzelfall abzustellen ist, ob eine Sittenwidrigkeit vorliegt oder nicht; und zwar wenn die Zuwendung nicht das Maß dessen erheblich übersteigt, was der Schuldner für sich und seine Familie zum Lebensunterhalt benötigt. Diese Gründe erscheinen mir durchschlagend genug, sodaß von einer Nichtigkeit wegen Verstoßes gegen die guten Sitten, abgesehen von besonders gelagerten Fällen, nicht gesprochen werden kann.[69]

Eine Nichtigkeit würde auch kaum im Interesse der pfändenden Gläubiger liegen, da nicht nur die Abmachung bezüglich der Ehefrau,

[64] L. Z. 1911 S. 285.

[65] Wie Anm. 64.

[66] Jaeger in L. Z. 1911 S. 285.

[67] R. G. E. Bd. 69 S. 59. R. G. in J. W. 1912 S. 689. R. G. in L. Z. 1913 S. 81.

[68] Besonders in J. W. 1912 S. 689 u. L. Z. 1913 S. 81.

[69] So: Stolzenthaler in L. Z. 1913 S. 650 ff. Hampke in L. Z. 1912 S. 633. Zitelmann in D. J. Z. 1915 S. 448. Eckstein, Arch. f. bürgerl. R. Bd. 41 S. 253. Strucksberg in L. Z. 1912 S. 212.

sondern auf Grund des § 139 B. G. B. der ganze Vertrag nichtig wäre. Damit wäre das, was die Gläubiger erreichen wollten, ein Pfandobjekt, vernichtet.

2. Eine den Gläubigern weitaus besser dienende Lösung wäre die einer Anfechtung des Vertragsteiles, der das Versprechen der Leistung des Arbeitgebers an die Ehefrau des Arbeitnehmers betrifft. Die verschiedenen Theorien über den Rechtserwerb des Dritten bei den Verträgen zugunsten Dritter sollen hier nicht weiter erörtert werden. Aus der Eigenart eines solchen Vertrages, der drei Personen und deren Vermögen miteinander in Verbindung bringt, folgt, daß die Kausalbeziehungen zwischen den Personen ganz verschiedenen Charakter haben können. Der Versprechende schließt mit dem Versprechensempfänger einen Vertrag, der ihn zu einer Leistung an einen Dritten verpflichtet. Dieser erwirbt das unmittelbare Recht, von dem Versprechenden die Leistung zu fordern. (328 B. G. B.) Der Versprechensempfänger kann wohl die Leistung an den Dritten verlangen, aber nicht an sich selbst. Die causa des Rechtsgeschäftes zwischen dem Versprechensempfänger und dem Versprechenden dürfte aus dem Vertrage hervorgehen. Schwieriger gestaltet sich die Lage zwischen Versprechensempfänger und dem Dritten. Auch hier wird immer eine Kausalbeziehung bestehen, wenn sie sich auch nur als unentgeltliche Zuwendung darstellt. Zwischen dem Versprechenden und dem Dritten fehlt es an jeder Kausalbeziehung. Diese Verschiedenheit der Beziehungen läßt auch verschiedene Anfechtungsmöglichkeiten zu. Einmal kann das Verhältnis zwischen dem Versprechenden und Versprechensempfänger sowohl von den Gläubigern des einen, wie des anderen angefochten werden. Die Anfechtung von Seiten der Gläubiger des Versprechensempfängers dem Versprechenden gegenüber würde diesen wenig nützen. Es bleibt also nur die Anfechtung dem gegenüber, dem auf Grund des Vertrages die Zuwendung gemacht wurde. Dazu ist aber erst auf die Voraussetzungen der Anfechtung einzugehen. Es kann sich um eine solche auf Grund des Anf. Ges. vom 21. 7. 79 oder der §§ 29 ff. K. O. handeln. Das Anf. Ges. geht davon aus, daß durch eine Rechtshandlung dem Vermögen des Schuldners Vermögensstücke entzogen worden sind, welche die einzigen Zugriffsobjekte für die Gläubiger waren. Vorausgesetzt ist dabei, daß der anfechtende Gläubiger einen vollstreckbaren Schuldtitel erlangt hat, die Forderung fällig ist und die Zwangsvollstreckung in das Vermögen des Schuldners nicht zu seiner vollständigen Befriedigung geführt hat. (§ 2 Anf. Ges.) Daß eine Rechtshandlung (§ 1 Anf. Ges.) erforderlich ist und nicht nur ein Rechtsgeschäft, wurde bereits erwähnt. Bei allen Anfechtungsmöglichkeiten muß eine Benachteiligung der Gläubiger vorliegen, wenn

die Anfechtung durchgreifen soll. Das ist dann der Fall, wenn dem Vermögen irgendwelche Gegenstände ganz entzogen, oder irgendwie belastet werden. Dazu tritt entweder das Erfordernis der Absicht die Gläubiger zu benachteiligen, oder die Unentgeltlichkeit der Verträge. Von den beiden Fällen der Absichtsanfechtung (§ 3 Ziff. 1 u. 2 Anf. Ges.) scheidet der des § 3 Ziff. 2 Anf. Ges. hier aus, da die Zuwendung an die Ehefrau nur unentgeltlich sein kann. Auf die weiteren Erfordernisse der Anfechtung komme ich im Zusammenhang mit dem Fall zu sprechen. Der Erfolg einer wirksamen Anfechtung ist die Vernichtung des Rechtsgeschäftes und nach § 7 Anf. Ges. der, daß „dasjenige, was durch die anfechtbare Handlung aus dem Vermögen des Schuldners veräußert, weggegeben oder aufgegeben als noch zu demselben gehörig zurückgewährt wird." Die Anwendung dieser Bestimmungen auf die Verträge zugunsten Dritter stößt aber auf erhebliche Schwierigkeiten. Bei dem Falle der einfachen Entziehung eines Gegenstandes aus dem Vermögen ist die Vermögensverminderung mit dem Vermögenszuwachs des Anfechtungsgegners identisch. Bei den Verträgen zu gunsten Dritter erwirbt zwar der Dritte unmittelbar aus dem Vertrage das Recht, nicht aber erfolgt eine unmittelbare Zuwendung eines Vermögensbestandteiles von dem Versprechensempfänger an den Dritten. Eine mittelbare Zuwendung auf dem Wege über den Versprechenden kann wohl nicht in Zweifel gezogen werden. Das Objekt kommt aber in anderer Gestalt in das Vermögen des Dritten. Verkauft z. B. A sein Haus an B und vereinbart mit ihm die Zahlung des Kaufpreises an C, so entäußert A sich des Hauses, während C den Gegenwert erhält; die Zuwendung erfolgt mittelbar. Daß auch diese der Anfechtung unterliegen, hat das R. G. in ständiger Rechtsprechung bereits entschieden. [70]) Das Anf. Ges. „will mit § 7 auch solche Fälle treffen, in denen der Schuldner es verstanden, die rechtlichen Formen des wirtschaftlichen Gewollten so zu gestalten, daß Schuldner und Erwerber äußerlich in keine direkten Beziehungen zu einander treten, materiell aber das Vermögen des Schuldners zugunsten des Erwerbers vermindert wird. [71]) Insoweit kann man auch den Ausführungen Levins [72]) zustimmen. Bei der Anwendung dieser Grundsätze auf den Lohnvertrag zugunsten der Ehefrau darf aber ein wichtiger Punkt nicht übersehen werden. Levin glaubt diese Verträge genau so behandeln zu können, wie andere und läßt die Anfechtung zu. Das R. G. [73]) hat sich mit der Feststellung begnügt, daß die Zuwendung nicht durch das Vermögen des Mannes

[70]) R. G. E. Bd. 43 S. 85.

[71]) R. G. a. a. O.

[72]) Verhandlungen des 32. deutschen Juristentages 1914 S. 107 ff.

[73]) R. G. E. Bd. 69 S. 59.

gegangen sei. Darum könne auch keine Anfechtung stattfinden. Wenn das auch im Ergebnis richtig ist, so dürfte doch die Begründung unzureichend erscheinen. Jaeger[74] betont richtig, daß es „an dem im Zwecke der Gläubigeranfechtung begründeten und darum unerläßlichen Erfordernis einer Gläubigerbenachteiligung" fehlt, d. h. an der Verkürzung der Zugriffsmasse. Der Ehemann wendet dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zu. Das Entgelt dafür erhält die Ehefrau. Das was aus der Zugriffsmasse entfernt sein soll, kann also nur die Arbeitskraft sein. Diese ist aber, wie bereits ausgeführt wurde, nicht Gegenstand der Zwangsvollstreckung.

Gegen diese Ansicht glaubt Hueck (Nipperdey)[75] einen durchschlagenden Einwand vorzubringen. Die Richtigkeit der hier vertretenen Ansicht kennt er an. Daraus folgert er aber weiter, daß die Rechtslage wirtschaftlich ganz anders zu beurteilen sei. Von diesem Gesichtspunkte aus habe doch die Lohnforderung ihren Ursprung in der Person des Arbeitnehmers. Wirtschaftlich liege also eine Abtretung vor. Man müsse also die Anfechtung auch dann zulassen, wenn die Parteien zwar formell nicht die Abtretung, sondern den Vertrag zugunsten Dritter abgeschlossen hätten. Es gehe, wenigstens mittelbar ein Vermögenswert aus dem Vermögen des Schuldners in das des Dritten über. Diese Ansicht ist bereits im vorstehenden widerlegt. Es ist ja gerade der Zweck des Vertrages keine Abtretung zu enthalten, auf welche die Gläubiger durch die Anfechtung Einfluß haben. Man kann doch wohl kaum mit der wirtschaftlichen Rechtslage operieren, wenn der Erfolg dem Willen der Parteien gerade entgegengesetzt ist. Ich komme damit zur Ablehnung des Anfechtungsrechtes der Gläubiger." Es würde zu einer Art moderner Schuldknechtschaft führen, die mit den heutigen Anschauungen, insbesondere denen über das Recht zur freien Betätigung der Persönlichkeit, unvereinbar wäre,[76] wollte man den Schuldner in dieser Weise zwingen, seine Arbeitskraft in den Dienst der Gläubiger zu stellen. Ob eine Absicht der Benachteiligung vorlag oder andere Motive, braucht demnach nicht mehr nachgeprüft zu werden. Es soll nur noch kurz auf die Ansicht von Wienands[77] hingewiesen werden, der der obigen Ansicht ist, sofern die Ehefrau an dem Abschlusse des Vertrages beteiligt ist. Wenn der Vertrag erst später geschlossen wird, nachdem vorher bereits ein ordnungsmäßiger Arbeitsvertrag bestand, so will er die Anfechtung gelten lassen. Das mag im Einzelfall richtig sein, beruht aber dann darauf, daß in dem Vertrage

[74] L. Z. 1914. S. 1070.
[75] Hueck Nipperday Bd. 1 S. 210.
[76] R. G. E. Bd. 70 S. 230.
[77] a. a. O. S. 33.

der Lohnanspruch anderweitig geregelt wird, z. B. ein niedrigerer Lohn vereinbart wird und darin die Aufgabe pfändbarer Vermögenswerte enthalten ist, der Schuldner also auf Lohn verzichtet.

Es ergibt sich also, daß Lohnverträge zugunsten der Ehefrau in dem angeführten Sinne durchaus zulässig und einer Anfechtung nicht zugänglich sind. Nur in besonders gelagerten Fällen wird eine Durchbrechung dieser Norm notwendig sein. Im Ergebnis stimme ich also dem R. G. zu, wenn auch die obige Begründung nach meiner Ansicht richtiger ist als die des R. G.

3. Von beachtenswerter Seite sind noch einige besondere Konstruktionen vorgeschlagen, von denen die wichtigsten kurz Beachtung finden sollen.

Namentlich Zitelman[78]) hat eine eigenartige Lösung versucht. Eine direkte Schenkung liegt nach seiner Ansicht nicht vor. Nun kann aber nach § 788 B. G. B. jemand seinen Schuldner anweisen, an einen Dritten, dem er eine Schenkung machen will, zu leisten. Daß der Dritte dadurch eine Schenkung des Anweisenden empfängt, dürfte wohl nicht bezweifelt werden können, wenn auch der Beschenkte etwas erhält, was sich nie im Vermögen des Anweisenden befunden hat. Es ist nun auch möglich, daß das Deckungsverhältnis zwischen dem Angewiesenen und dem Anweisenden nicht Schuldtilgung, sondern selbst ebenfalls Schenkung ist, ebenso wie es das Valutaverhältnis zwischen dem Anweisenden und dem Anweisungsempfänger ist.[79]) Auch hier findet kein Vermögensübergang von dem Anweisenden an den Anweisungsempfänger statt, und doch ist eine Schenkung vollzogen. Zwar ist reale Leistung erforderlich, doch gilt nach § 812 Abs. 2 B. G. B. auch die Begründung einer Forderung als Leistung. Diese Schenkung durch Anweisung glaubt Zitelmann auf dieselbe Linie stellen zu können mit dem Lohnvertrage zugunsten der Ehefrau. Es liege zwar dort keine Anweisung vor, doch seien die Unterschiede ohne Belang für die Beurteilung. So werde bei der Schenkungsanweisung das Recht des Dritten durch das Versprechen des Angewiesenen an den Dritten begründet, während beim Vertrage zugunsten Dritter dieses durch den Vertrag selbst entstehe. Ferner sei in dem einen Falle das Forderungsrecht abstrakt, während es im anderen von dem Vertrage abhängig sei. Das Übereinstimmende liege in den Kausalbeziehungen und das sei das Wesentliche. So soll dann nicht der Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer angefochten werden. Die Anfechtung richtet sich gegen das Grundgeschäft der Schenkung zwischen Ehemann und Ehefrau. Ob diese Konstruktion richtig ist, mag dahin-

[78]) D. J. Z. 1915 S. 447.

[79]) Zitelmann a. a. O.

gestellt bleiben. Selbst wenn man den Ausführungen zustimmt, wird man aus dem von Jaeger[80]) vorgebrachten Grunde eine Anfechtung ablehnen müssen. Es kommt etwas anderes in das Vermögen der Ehefrau, als der Ehemann aufgibt. Die Zuwendung an die Ehefrau erfolgt seitens des Arbeitgebers nicht ohne Gegenleistung. Sie stellt den Gegenwert der Arbeit des Mannes dar. Die Arbeitskraft ist aber nicht Zugriffsobjekt der Gläubiger. Die Benachteiligung der Gläubiger durch Verkürzung der Zugriffsmasse liegt nicht vor; es kann also auch bei der vorgeschlagenen Konstruktion die Anfechtung nicht durchgreifen.

Einen anderen Weg schlägt Lesser[81]) ein. Er stellt es auf das Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer ab. Durch die Verabredung zugunsten der Ehefrau soll der Schuldner dem Prinzipal den Betrag belassen und es unterlassen, diesen für sich oder einen anderen zu erwerben. Ein solches Rechtsgeschäft „negativen Inhalts" soll der Schuldner jedenfalls abschließen. Diese Auffassung ist aber, wie Strucksberg[82]) ausführt, als verfehlt abzulehnen. Es ist ein Widerspruch, wenn der Schuldner dem Prinzipal etwas „beläßt" und gleichzeitig dessen Erwerb „unterläßt". Wenn man jemand etwas beläßt, so setzt das voraus, daß man wenigstens einen Anspruch auf Herausgabe hat. Das ist aber nicht die Voraussetzung Lessers. Wenn man selbst den Erwerb des Anspruches unterläßt, dann kann man dem anderen nicht noch etwas belassen, da ja noch nichts vorhanden war. Ein Unterlassen des Erwerbes eines Anspruches ist aber keine anfechtbare Rechtshandlung. Ein Unterlassen kann nur in solchen Fällen Rechtswirkungen hervorrufen, in denen es die Rechtsordnung ausdrücklich bestimmt.[83]) Das ist aber hier nicht der Fall. Damit fällt die Ansicht Lessers. Auf seine Ausführungen über die Gläubigerbenachteiligung brauche ich hier nicht mehr einzugehen, da davon bereits die Rede war.

Die einfachste Lösung der Frage versucht Meyer,[84]) der sich auf den Wortlaut des L. B. G. beruft. Er interpretiert den „Gesamtbetrag der Vergütung" in § 4 Ziff. 4 L. B. G. unter Hinweis auf § 3 L. B. G., wo als Vergütung „jeder dem Berechtigten gebührende Vermögensvorteil" bezeichnet ist, dahin, daß darunter jeder Gegenwert für die geleistete Arbeit zu verstehen sei. Darum müsse man auch den der Ehefrau zugewandten Betrag dahin rechnen. Die Gläubiger des Ehemannes seien also ohne weiteres berechtigt, den der Ehefrau zukommen-

---

[80]) a. a. O. L. Z. 1914 S. 1070.
[81]) J. W. 1911 S. 622.
[82]) L. Z. 1912 S. 207.
[83]) Vergl. Strucksberg a. a. O.
[84]) Recht 1911 S. 324.

den Betrag zu pfänden. Ob man dieser Interpretation des L. B. G. zustimmt, kann dahin gestellt bleiben. Der Weg dürfte zur Lösung der vorliegenden Frage kaum gangbar sein. Das L. B. G. ist nicht anwendbar, wenn der Gesamtbetrag der Vergütung den pfändungsfreien Betrag übersteigt. (§ 4 Ziff. 4). Rechnet man aber zu dem pfändungsfreien Betrag des Ehemannes den Betrag der Ehefrau hinzu, so kann man die Begriffe des L. B. G. nicht anwenden. Würde der Gesamtbetrag für beide Ehegatten den pfändungsfreien Betrag nicht übersteigen, so könnte man sich auf diese Auslegung vielleicht stützen; dann wäre ein solcher Vertrag aber zwecklos, da die Summe ohnehin der Pfändung entzogen ist.

Zum Abschluß der Erörterungen über die Lohnverträge zugunsten Dritter ist noch auf die Frage des Schadenersatzes einzugehen, die bereits einmal gestreift wurde. Für diesen kommt in der Hauptsache der Arbeitgeber in Frage, der mit dem Angestellten den Vertrag abschließt. Gegen den Arbeitnehmer wird nur selten ein solcher Anspruch entstehen, da sein Gläubiger ja bereits bis zur Höhe seiner Forderung einen Anspruch hat. Auf Grund des § 823 Abs. 1 B. G. B. könnte der Gläubiger die Klage gegen den Arbeitgeber nicht stützen, da eine Forderung nicht unter die dort aufgerührten Rechtsgüter fällt. Auch mit § 823 Abs. 2 B. G. B. wird der Gläubiger nur selten zum Ziele kommen, da ein Schutzgesetz in den wenigsten Fällen verletzt sein wird. Am aussichtsreichsten würde sich eine Klage auf Grund des § 826 B. G. B. gestalten. Aber es wird auch hier nur sehr schwer ein Verstoß gegen die guten Sitten nachzuweisen sein. Über diesen Begriff wurde bereits gesprochen.

Ein neueres Urteil des O. L. G. Berlin[85]) vom 26. 3. 25 hat diese Frage für Unterhaltsansprüche bejaht. Es handelte sich um den Fall, daß eine Ehefrau ihren Ehemann gegen den pfändungsfreien Lohn in ihrem Betriebe beschäftigte, um auf diesem Wege einem unehelichen Kinde die Unterhaltungsrente zu entziehen. Das O. L. G. stellt sich dabei auf den Standpunkt, daß zwar an sich diese Beschäftigung nicht sittenwidrig sei, daß aber der beabsichtigte Zweck gegen die guten Sitten verstoße. Bei weitgehender Ausdehnung des § 826 kann man dieser Auffassung wohl zustimmen. Das aber auch nur im Falle der Schädigung von Unterhaltsberechtigten im Hinblick auf § 361 Ziff. 10 Str. G. B. Dort wird zwar verlangt, daß eine öffentliche Unterstützung und Aufforderung vorhergegangen ist. Der grundlegende Rechtsgedanke ist aber auch ohne diese formelle Voraussetzung wirksam. Sofern diese Aufforderung und die Unterstützung voraus-

[85]) J. W. 1926 S. 1252.

gegangen ist, so läßt sich sogar ein Anspruch aus § 823 Abs. 2 B. G. B. herleiten.

Eine weitergehende Anwendung des § 826 halte ich aber für nicht richtig und kann infolgedessen auch von dem sonstigen Gläubiger kein Anspruch auf Schadensersatz geltend gemacht werden.

Wenn tatsächlich ein Verstoß gegen § 826 vorliegt, so ist das Geschäft nicht ohne weiteres nichtig. (§ 138 B. G. B.) Eine Anwendung des § 226 B. G. B. wie es das erwähnte Urteil des L. G. Frankenthal[80] will, ist vollkommen ausgeschlossen und wird auch sonst nicht vertreten.

C. Damit bin ich am Schlusse der Abhandlung angelangt. Daß die gesetzlichen Vorschriften über den behandelten Stoff noch Mängel aufweisen, ist wohl darauf zurückzuführen, daß es dem Arbeitsrecht an einem einheitlichen System gebricht. Es sind wohl bereits gewisse Ansätze vorhanden, die einige Normengruppen erstehen lassen. Noch aber ist alles in der Entwicklung, die uns als Abschluß ein einheitliches Arbeitsrecht in einem umfassenden Arbeitsgesetzbuch bringen soll. Dazu bedarf es noch jahrelanger Arbeit. Vorerst dürfte der gangbarste Weg der Praxis der sein, an Hand der vorhandenen Normen einen Ausgleich der verschiedensten Interessen zu versuchen, ein Zweck, der auch dieser Arbeit zugrunde liegt. Wenn die Beteiligten in gegenseitigem Verstehen diesen Weg gehen, so ist eine größere Gewähr für eine richtige Lösung gegeben als auf dem Wege des gesetzlichen Zwanges.

[80]) L. Z. 1911 S. 285.

Lebenslauf.

Am 21. September 1903 wurde ich in Linden a. d. Ruhr geboren. Meine Eltern siedelten im Jahre 1907 nach Hamborn a. Rh. über, wo ich nach 4jährigem Besuch der Volksschule Ostern 1913 in das städt. Realgymnasium Hamborn aufgenommen wurde. Dort legte ich Ostern 1922 die Reifeprüfung ab. Am 1. April 1922 trat ich in den Dienst der Stadt Hamborn ein; ich nahm an dem einjährigen Ausbildungslehrgang der Niederrhein. Verwaltungsschule Duisburg teil und legte dort die 1. Verwaltungsprüfung ab. Im Wintersemester 1923/24 begann ich mein juristisches Studium an der Universität Bonn. Meine Studienzeit von 8 Semestern verbrachte ich ganz an der Universität Bonn das 7. zum Teil in Köln. Die 1. juristische Staatsprüfung bestand ich am 25. 6. 27 vor dem Oberlandesgericht Köln. Die folgende Zeit verwandte ich auf die Anfertigung der Dissertation und legte die mündliche Prüfung am 1. März 1929 vor der juristischen Fakultät der Universität Bonn ab.

Seit dem 1. Dezember 1927 bin ich wieder bei der Stadtverwaltung Hamborn tätig.

Druck: Franz Eggert, Hamborn a. Rh.
1929.